

Министерство просвещения РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Глазовский государственный инженерно-педагогический университет  
имени В.Г. Короленко»

Утверждена  
на заседании ученого совета университета

«21» апреля 2025 г. протокол № 9  
Приказ № 45 от 21 апреля 2025 г.

Ректор Я.А. Чиговская-Назарова

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

Уровень основной профессиональной образовательной программы	Бакалавриат
Направление подготовки	44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль)	Психология и социальная педагогика
Форма обучения	Заочная
Семестр(ы)	9

Глазов 2025

## 1. Цель и задачи изучения дисциплины

### 1.1. Цель и задачи изучения дисциплины

**Цель:** обеспечить в ходе изучения дисциплины «Организационная психология» выполнение индикаторов достижения компетенций: УК-2: способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; ОПК-6: способность использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями.

**Задачи:** в ходе освоения дисциплины «Организационная психология» обеспечить у обучающихся:

1. Умение оценивания вероятных рисков и ограничений, определения ожидаемых результатов решения поставленных задач.
2. Знание технологий отбора психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных) и применяет их в профессиональной деятельности с учетом различного контингента обучающихся.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными индикаторами достижения компетенций

Код компетенции	УК-2
Формулировка компетенции	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
Индикатор достижения компетенции	ИУК-2.2 Оценивает вероятные риски и ограничения, определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач

Код компетенции	ОПК-6
Формулировка компетенции	Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями
Индикатор достижения компетенции	ИОПК-6.1 Осуществляет отбор психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных) и применяет их в профессиональной деятельности с учетом различного контингента обучающихся

### 1.3. Воспитательная работа

Направление воспитательной работы	Типы задач	Формы работы
гражданское воспитание	педагогический	реализация международных социальных и культурологических проектов
правовое воспитание	сопровождение	организация социального творчества, то есть конструирования среды для приобретения навыков социального

		взаимодействия
--	--	----------------

#### 1.4. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина "Организационная психология" относится к обязательной части учебного плана. Модуль 6. Социально-психологический модуль

Данная дисциплина совместно со следующими дисциплинами и практиками, формирует компетенции УК-2: Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности, Работа социального педагога с семьей, Производственная практика -1(П) Педагогическая практика;

ОПК-6:Технологии здоровьесбережения в образовании, Общие основы педагогики, Общая психология с (практикумом), Педагогическая психология (с практикумом), Психодиагностика (с практикумом), Гендерная психология и педагогика, Психология развития и возрастная психология, Возрастная педагогика, Психолого-педагогический практикум, Технологии работы педагога-психолога с различными категориями детей, Психологическая служба в образовании, Диагностика и коррекция детско-родительских отношений, Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ, Учебная практика -1. Ознакомительная практика, Учебная практика -2. Научно исследовательская практика (получение первичных навыков научно-исследовательской работы), Производственная практика - 2(П). Педагогическая практика, Производственная практика - 3(П). Педагогическая практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

#### 1.5. Особенности реализации дисциплины

Дисциплина реализуется на русском языке.

### 2. Объем дисциплины

Вид учебной работы по семестрам	Всего, зачетных единиц	Академ. часы	Из них в форме практической подготовки
Общая трудоемкость дисциплины	3	108	
<b>СЕМЕСТР 9</b>			
Контактная работа с преподавателем:			
Аудиторные занятия (всего)		18	
Занятия лекционного типа		8	
Лабораторные работы		-	
Занятия семинарского типа		-	
Практические занятия		10	
КСР		-	
Самостоятельная работа обучающихся		81	
Вид промежуточной аттестации: Экзамен		9	

### 3. Содержание дисциплины

#### 3.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в академических часах)
-------	--------------------------------------	---

		всего	ауд	лекц	пр	лаб	КСР	СРС
<b>СЕМЕСТР 9</b>								
	Тема 1. Введение в организационную психологию. Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации	32	8	8				24
	Тема 2. Социально-психологические явления в структуре организации - ресурсы и ограничения при планировании результатов профессиональной деятельности	30	4		4			26
	Тема 3. Психолого-педагогические технологии профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями	37	6		6			31
	<b>Вид промежуточной аттестации: экзамен</b>	<b>9</b>						
<b>Итого – по дисциплине</b>		<b>108</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>10</b>			<b>81</b>

### 3.2. Занятия лекционного типа

#### СЕМЕСТР 9

##### Лекция 1.

Тема: Введение в организационную психологию. Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации

Краткая аннотация к лекции.

Понятие и структура организационной психологии. Научный аппарат организационной психологии. Становление и развитие организационной психологии за рубежом и в России.

##### Лекция 2.

Тема: Введение в организационную психологию. Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации

Краткая аннотация к лекции.

Базовые категории организационной психологии. Понятие, классификация и место социально-психологических явлений в структуре социальных организаций. Механизмы развития социальных организаций.

##### Лекция 3.

Тема: Введение в организационную психологию. Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации

Краткая аннотация к лекции.

Цель и миссия социальных организаций, их классификация. Функции и жизненный цикл социальных организаций. Генезис социальных организаций.

##### Лекция 4.

Тема: Введение в организационную психологию. Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации

Краткая аннотация к лекции.

Западные социально-психологические теории организаций. Отечественные социально-психологические теории организаций. Теории мотивации сотрудников социальных организаций.

### **3.3. Занятия семинарского типа**

Учебным планом не предусмотрены

### **3.4. Практические занятия**

#### **СЕМЕСТР 9**

Практическое занятие 1.

Тема: Социально-психологические явления в структуре организации

Перечень заданий:

1. подготовить блок-схемы по темам:

Понятие, структура и функции организационной культуры. Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций.

Практическое занятие 2.

Тема: Социально-психологические явления в структуре организации

Перечень заданий:

1. подготовить сообщение по темам:

Понятие и показатели социально-психологического климата социальных организаций. Характеристика социально-психологического климата в различных социальных организациях.

Практическое занятие 3.

Тема: Психолого-педагогические технологии профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями

Перечень заданий:

1. подготовить компьютерную презентацию по темам:

Программное обеспечение диагностики организаций. Диагностика организаций. Социально- психологический аудит организации. Социально- психологическая диагностика культуры организаций.

Практическое занятие 4.

Тема: Психолого-педагогические технологии профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями

Перечень заданий:

1. подготовить сообщение по темам:

Диагностика социально-психологического климата социальных организаций. Социально-психологическая диагностика репутации социальных организаций. Социально-психологическая диагностика конфликтов в социальных организациях

Практическое занятие 5.

Тема: Психолого-педагогические технологии профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями

Перечень заданий:

1. подготовить блок-схемы по темам:

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

### **3.5. Лабораторные работы**

Учебным планом не предусмотрены

### **3.6. Контроль самостоятельной работы**

Учебным планом не предусмотрено

### **3.7. Самостоятельная работа студентов**

Рекомендуемые формы самостоятельной работы студентов: подготовка реферата, разработка компьютерной презентации, составление кроссворда.

## **4. Фонд оценочных средств**

ФОС включает оценочные средства текущего, промежуточного и поститогового контроля (Приложение 1).

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **5.1. Основная литература**

- 1.Баляев, С. И. Основы организационной психологии : учебное пособие / С. И. Баляев, С. Н. Никишов, И. С. Никишова. — Саранск : МГУ им. Н.П. Огарева, 2023. — 128 с. — ISBN 978-5-7103-4581-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/397697> (дата обращения: 21.03.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Баранова, С. А. Организационная психология : учебное пособие / С. А. Баранова. — Сочи : СГУ, 2018. — 90 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/147703> (дата обращения: 21.03.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425235> (дата обращения: 21.03.2025).

### **5.2. Дополнительная литература**

1. Бендюков, М. А. Организационная психология и психология управления : учебное пособие / М. А. Бендюков, Н. Б. Казначеева. — Санкт-Петербург : ПГУПС, 2022. — 112 с. — ISBN 978-5-7641-1806-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/279092> (дата обращения: 21.03.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Быков, С. В. Организационная психология: учебное пособие / С. В. Быков. — Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. — 110 с. — ISBN 978-5-98996-000-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL:

<https://www.iprbookshop.ru/64386.html> (дата обращения: 21.03.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Виноградова, Г. А. Организационная психология : учебно-методическое пособие / Г. А. Виноградова. — Тольятти : ТГУ, 2017. — 79 с. — ISBN 978-5-8259-1157-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/139957> (дата обращения: 21.03.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Жог, В. И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. — 2-е изд. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-94845-272-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72503.html> (дата обращения: 21.03.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Организационная психология : учебно-методическое пособие / составители Ч. Н. Монгуш, А. Б. Ооржак. — Кызыл : ТувГУ, 2018. — 68 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/156222> (дата обращения: 21.03.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

## **6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

### **6.1 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. <http://www.childpsy.ru> – Детский психолог: материалы по возрастной психологии, психологической службе системы образования. Новости. Тесты.

2. <http://psychology-online.net> – Материалы по психологии: книги, психологические тесты, фотографии и иллюстративный материал, биографии психологов.

3. <http://www.ilogoped.ru> – Сайт для профессионалов и родителей. Представлен теоретический материал в доступном изложении; практический развивающий и коррекционный материал для специалистов и родителей; авторские разработки, методики, материалы;

4. <http://www.psycologistic.ru> – блог психологов, в котором раскрывается единство речи и познавательных функций; форум для родителей и специалистов.

5. <http://defectologru/> – Материалы о возрастных нормах развития ребенка от рождения до семи лет. Рекомендации дефектолога, логопеда, психолога. Развивающие игры для детей.

### **6.2. Перечень необходимых профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Электронная библиотечная система «IPR SMART». Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>

Электронная библиотечная система «Юрайт». Режим доступа: <https://urait.ru>

Электронно-библиотечная система «Лань» (раздел «Сетевая электронная библиотека педагогических вузов»). Режим доступа: <https://e.lanbook.com>

Электронно-библиотечная система «Рукопт». Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/search>

Межвузовская электронная библиотека. Режим доступа: <https://icdlib.nspu.ru/>

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

Национальная электронная детская библиотека. Режим доступа: <https://arch.rgdb.ru/xmlui/>

Национальная электронная библиотека. Режим доступа: <https://rusneb.ru>

Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. Режим доступа: <https://www.prilib.ru>

Polpred.com Обзор СМИ. Режим доступа: <https://polpred.com>

## **7. Методические указания и учебно-методическое обеспечение для обучающихся по освоению дисциплины**

Дисциплина реализуется в соответствии с указаниями «Методические рекомендации по организации образовательного процесса при освоении дисциплины», размещенными в ЭИОС университета ([eios.ggpi.org](https://eios.ggpi.org)).

Методические рекомендации для работы с инвалидами и лицами с ОВЗ размещены в ЭИОС университета ([eios.ggpi.org](https://eios.ggpi.org)).

## **8. Материально-техническая база, программное обеспечение, необходимое для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебный корпус 1, аудитории(я) 413.

Полный перечень материально-технической базы и программного обеспечения размещены в ЭИОС университета ([eios.ggpi.org](https://eios.ggpi.org)).

### 9. Рейтинг-план оценки успеваемости студентов

Дисциплина /семестры	Объем аудиторной работы				Виды текущей аттестационной аудиторной и внеаудиторной работы	Максималь ное (норматив) количество баллов	Поощр ение	Штрафы	Итоговая форма отчета (мин. балл)
	лк	пр	лаб	КСР					
Организационная психология / 9	8	10			1. Контроль посещаемости лекций	8	+ 1 балл за дополн ения; + 3 балла за подгот овку дополн ительн ого дидакт ическо го матери ала	не применяю тся	Допуск к экзамену – 50%  «автомат» при экзамене – 90%
					2. Контроль посещаемости практических занятий	10			
					3. Работа на практических занятиях	25			
					4. КСР <u>Формы онтрольных мероприятий</u>				
					1. тест 2. контрольная работа	10 4			
<b>ИТОГО</b>	<b>8</b>	<b>10</b>				<b>57 (без компенсации)</b>			

**Лист регистрации изменений и дополнений к РПД**  
(фиксируются изменения и дополнения перед началом учебного года,  
при необходимости внесения изменений на следующий год –  
оформляется новый лист изменений)

№ п.п.	Содержание изменения	Дата, номер протокола заседания кафедры. Подпись заведующего кафедрой	Дата, номер протокола заседания совета факультета. Подпись декана факультета
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

### 1. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и послитогового контроля по дисциплине

1.1. Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Организационная психология» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины «Организационная психология» (РПД). На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

1.2. Оценивание всех видов контроля (текущего, промежуточного, послитогового) осуществляется по 5-ти балльной шкале.

1.3. Результаты оценивания текущего контроля учитываются в рейтинге.

### 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными индикаторами достижения компетенций

Код компетенции	УК-2
Формулировка компетенции	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
Индикатор достижения компетенции	ИУК-2.2 Оценивает вероятные риски и ограничения, определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач

Код компетенции	ОПК-6
Формулировка компетенции	Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями
Индикатор достижения компетенции	ИОПК-6.1 Осуществляет отбор психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных) и применяет их в профессиональной деятельности с учетом различного контингента обучающихся

### 3. Содержание оценочных средств текущего контроля и критерии их оценивания

3.1. Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в следующих формах: тестирование и контрольная работа.

3.2. Формы текущего контроля и критерии их оценивания.

#### Форма контроля 1 - Типовые тестовые задания

Типовой тест 1.

Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций	УК-2: ИУК-2.2; ОПК-6: ИОПК-6.1.
---	---------------------------------

Количество заданий в типовом тесте 1	10
Время выполнения типового теста 1	20 минут
Оценивание выполнения (не выполнения) тестового задания	1 балл (0 баллов)
Максимальное количество баллов	10 баллов
Критерии оценивания выполнения типового теста 1	100 – 90% - отлично 89 – 70% – хорошо 69 – 50 %– удовлетворительно Ниже 50% - неудовлетворительно

Выберите правильный вариант

1. Становление организационной психологии как науки:

- а) начало XX в.;
- б) конец XX в.;
- в) середина XX в.;
- г) конец XIX в.

2. Научный подход к развитию социальных организаций:

- а) теория управления и менеджмента;
- б) теория деятельности;
- в) теория развития;
- г) идеологический подход.

3. Признак, обеспечивающий эффективность социальных организаций, по мнению Дж. Рейли:

- а) моральная нормативность;
- б) коллективизм;
- в) координация;
- г) планирование

4. Принципы научной организации труда разработал:

- а) А. Маслоу;
- б) Ф. Тейлор;
- в) М. Вебер;
- г) Ф. Фотоль.

5. Согласно какой концепции функции администрации сводятся к планированию, организации, комплектованию штатов, руководству, координации, отчетности и составлению бюджета:

- а) «синтетическая» концепция управления;
- б) концепция научной организации труда;
- в) теория бюрократической организации М. Вебера;
- г) концепция административной системы Ф. Фотоль.

6. Согласно какой теории руководитель, умеющий анализировать нормативную документацию; формулировать в рамках поставленной цели совокупность задач, обеспечивающих ее достижение:

- а) модель успешного руководителя Б. Баса;
- б) теория стилей Р. Лайкерта;
- в) модель Р. Блейка;
- г) теория бюрократической организации М. Вебера.

7. Согласно какой теории руководитель знает и умеет применять в профессиональной деятельности психолого-педагогические технологии, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями:

- а) модель успешного руководителя Б. Баса;
- б) теория стилей Р. Лайкерта;
- в) модель Р. Блейка;
- г) теория бюрократической организации М. Вебера.

8. Малая группа – это:

- а) количественно неограниченная условная общность людей, выделяемая на основе определенных, социальных признаков: классовая принадлежность, пол, возраст, национальность;
- б) немногочисленная группа людей, от 2 до 50 человек, которые объединены общей социальной деятельностью, находятся в непосредственном общении, способствуют возникновению эмоциональных отношений, выработке групповых норм, развитию групповых процессов;
- в) целостное образование не сводимое к сумме простых связей составляющих эту группу людей;
- г) совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом.

9. Найдите признак малой группы:

- а) пространственное и временное соприкосновение людей;
- б) способы и рефлекс;
- в) разделение и дифференциация персональных ролей;
- г) отсутствие взаимозависимости.

10. Процессы, происходящие в малой группе:

- а) групповая фасилитация;
- б) групповая динамика;
- в) групповая рефлексия;
- г) групповая сплоченность.

### Форма контроля 2–Типовая контрольная работа

Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций	УК-2: ИУК-2.2;ОПК-6: ИОПК-6.1.
Количество заданий в типовой контрольной работе	2
Время выполнения типовой контрольной работы	15 минут
Оценивание выполнения (невыполнения) задания в типовой контрольной работе	5 баллов
Максимальное количество баллов	10 баллов
Критерии оценивания выполнения типовой контрольной работы	100 – 90% - отлично 89 – 70% – хорошо 69 – 50 %– удовлетворительно Ниже 50% - неудовлетворительно

Текст контрольной работы

1. Опишите способы решения задач профессиональной деятельности, учитывая действующие правовые нормы и имеющиеся условия, ресурсы и ограничения, планировать результаты деятельности;

2. Назовите 2-3 психолого-педагогические технологии профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями;

3. Дайте характеристику 2-3 психолого-педагогическим технологиям профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями;

4. Проанализируйте преимущества и недостатки 2-3 психолого-педагогических технологий профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями

### *3.3 Методические указания по проведению процедуры текущего контроля*

1. Текущий контроль проводится на протяжении всего семестра.

2. Сбор, обработка и оценивание результатов текущего контроля проводятся преподавателем, ведущим дисциплину.

3. Предъявление результатов оценивания осуществляется в течение недели после проведения контрольного мероприятия.

4. Результаты текущего контроля учитываются в рейтинге по дисциплине.

5. Все материалы, полученные от обучающихся в ходе текущего контроля (контрольная работа, диктант, тест, организация дискуссии, круглого стола, доклад, реферат, отчет по лабораторной работе, отчет по педагогической практике и т.п.), должны храниться в течение текущего семестра на кафедрах.

6. Считать, что положительные результаты текущего контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования указанных компетенций (этапов формирования компетенций).

## **4. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации и критерии их оценивания**

4.1. Промежуточная аттестация проводится в виде: экзамена (9 сем.).

4.2. Содержание оценочного средства. Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций: УК-2, ИУК-2.2, ОПК-6, ИОПК-6.1

Примерные вопросы и задания к экзамену

1. Организационная психология как научная дисциплина.

2. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии.

3. Принципы научной организации труда Ф. Тейлора.

4. Теория бюрократической организации М. Вебера.

5. Административная система Ф. Фолля.

6. «Синтетическая» концепция управления.

7. Модель эффективной организации Р. Лайкерта.

8. Понятие малой группы и социальной организации в психологии, отличительные признаки.

9. Условия и средства развития социальных организаций. Устойчивость социальной организации.

10. Механизмы развития социальной организации как малой группы.

11. Трудовой коллектив как разновидность социальной группы и составляющая социальной организации.

12. Межличностные отношения в трудовых коллективах.(приведите примеры реализации межличностных отношений в трудовых коллективах).
13. Совместная деятельность как основа функционирования социальных организаций.
14. Факторы достижения эффективности совместной деятельности.
15. Критерии результативности совместной деятельности.
16. Условия эффективности образовательных организаций (на примере 1-2 образовательных организаций г. Глазова).
17. Понятие организационного конфликта, причины возникновения.
18. Этапы и механизмы протекания организационного конфликта (приведите примеры конструктивного и неконструктивного протекания организационного конфликта).
19. Условия разрешения организационного конфликта.
20. Культура социальных организаций, основные функции и компоненты.
21. Особенности формирования социально-психологического климата социальных организаций.
22. Понятие трудового потенциала человека.
23. Профессионализм, его компоненты.
24. Этапы профессионального становления личности.
25. Построение карьеры личностью (на примере биографии 1-2 известных деятелей).
26. Теории мотивации. Теория обогащения труда.
27. Механизмы и типологии мотивации работника.
28. Феномен власти, источники власти в организации.
29. Лидерство и власть, сходства и различия (приведите 2-3 примера).
30. Лидер и менеджер.
31. Личные качества лидера-менеджера и его умения.
32. Лидерское поведение. Стили руководства.

#### 4.3. Критерии оценивания

Оценка за экзамен выставляется с учетом рейтинга. Если обучающийся набрал недостаточное количество баллов или хочет повысить оценку, то обучающийся сдает экзамен.

#### Шкала оценивания для экзамена:

Уровни освоения компетенции(-ий)	Содержательно е описание уровня	Основные признаки выделения уровня (этапы формирования компетенции, критерии оценки сформированности)	Академическая оценка	% освоения (рейтинговая оценка)
Повышенный (высокий)	Творческая деятельность	Включает нижестоящий уровень. Умение самостоятельно принимать решение, решать проблему/задачу теоретического или прикладного характера на основе изученных методов, приемов, технологий.	Отлично	90-100

Базовый	Продуктивная деятельность	Включает нижестоящий уровень. Способность собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников и иллюстрировать ими теоретические положения или обосновывать практику применения	Хорошо	75-89
Удовлетворительный	Репродуктивная деятельность	Изложение в пределах задач курса теоретического и практического материала	Удовлетворительно	50-74
Недостаточный	Отсутствие признаков удовлетворительного уровня		Неудовлетворительно	менее 50

#### 4.4. Методические указания по проведению процедуры промежуточной аттестации

1. Сроки проведения процедуры оценивания: по расписанию экзаменов (зачета - на последнем занятии по предмету). Если обучающийся по результатам рейтинговой системы не набирает нужное количество баллов или желает повысить оценку, то сдает экзамен/ зачет согласно требованиям.

2. Сбор, обработка и оценивание результатов промежуточной аттестации проводится преподавателем, ведущим дисциплину.

3. Предъявление результатов оценивания осуществляется: по окончании ответа студента и фиксируется в зачетной книжке и экзаменационной ведомости.

4. При наличии письменных ответов обучающихся, полученных в ходе экзаменационной сессии, материалы хранятся в течение месяца после завершения сессии на кафедрах.

5. Порядок выполнения и защиты курсовой работы регламентирован «Положением о курсовой работе ФГБОУ ВО «Глазовский государственный инженерно-педагогический университет имени В.Г. Короленко».

6. Считать, что положительные результаты промежуточного контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования указанных компетенций и индикаторов достижения компетенций (этапов формирования компетенций).

### **5. Содержание оценочных средств для проверки сформированности компетенций и индикаторов достижения компетенций (поститоговый контроль) и критерии их оценивания**

Задания для проверки компетенции и индикаторов достижения компетенции: УК-2, ИУК-2.2, ОПК-6, ИОПК-6.1

**Задания для проверки компетенции и индикатора достижения компетенции: УК-2: ИУК-2.2.**

УК-2: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
УК-2.2. Оценивает вероятные риски и ограничения, определяет ожидаемые	Практическое задание: Назовите «родовые» признаки

результаты решения поставленных задач.	организации?
--	--------------

Ключ к практическому заданию:

Организации обладают набором следующих родовых признаков:

- 1) наличие целей существования и развития, внутренней структуры, особой культуры; 6
- 2) постоянное взаимодействие с внешней средой;
- 3) использование человеческих, натуральных и материальных ресурсов.

**Задания для проверки компетенции и индикатора достижения компетенции: УК-2: ИУК-2.3.**

УК-2: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
УК-2.3. Использует инструменты и техники цифрового моделирования для реализации образовательных процессов.	Практическое задание: Д. МакГрегор проанализировал деятельность исполнителя на рабочем месте и выявил, что управляющий может контролировать следующие параметры, определяющие действия исполнителя. Назовите их?

Ключ к практическому заданию:

Параметры, определяющие действия исполнителя:

- задания, которые получает подчиненный;
- качество выполнения задания;
- время получения задания;
- ожидаемое время выполнения задачи;
- средства, имеющиеся для выполнения задачи;
- коллектив, в котором работает подчиненный;
- инструкции, полученные подчиненным;
- убеждение подчиненного в посильности задачи;
- убеждение подчиненного в вознаграждении за успешную работу;
- размер вознаграждения за проведенную работу;
- уровень вовлечения подчиненного в круг проблем, связанных с работой.

**Задания для проверки компетенции и индикаторов достижения компетенций: ОПК-6: ИОПК-6.1.**

ОПК-6: Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями	
ОПК-6.1. Осуществляет отбор психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных) и применяет их в профессиональной деятельности с учетом различного контингента обучающихся.	Практическое задание: Опишите характеристики организационной культуры, важных для личностной адаптации специалиста при вхождении в организацию.

Ключ к практическому заданию:

Характеристики организационной культуры, важных для личностной адаптации специалиста при вхождении в организацию:

- 1) осознание себя и своего места в организации;
- 2) коммуникационная система и язык общения;
- 3) внешний вид, одежда и презентация себя на работе;
- 4) что и как едят люди, привычки и традиции в этой области;
- 5) осознание времени, отношение к нему и его использование;
- 6) взаимоотношения между людьми;
- 7) ценности и нормы;
- 8) вера во что-то и отношение или расположение к чему-то;
- 9) процесс развития работника и обучение;
- 10) трудовая этика и мотивирование.

Критерии оценивания:

Каждый индикатор достижения компетенции оценивается в 10 баллов:

- Каждое практическое задание оценивается в 10 баллов:
  - 10 баллов - студент правильно выполнил предложенные задания на основе изученной теории, методов, приемов, технологий;
  - 8 баллов - студент способен применять полученные теоретические знания в практической деятельности, решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов, при выполнении заданий допускает незначительные ошибки;
  - 6 баллов - при выполнении задания допущены грубые ошибки;
  - 0 баллов - студент не выполнил задание.

Оценка зависит от процента выполнения всех заданий.

**Шкала оценивания сформированности компетенции (ий) и индикатора (ов) достижения компетенции (ий)**

<b>Уровни освоения индикатора (ов) достижений компетенций</b>	<b>Основные признаки выделения уровня</b>	<b>Академическая оценка</b>	<b>% выполнения всех заданий</b>
Повышенный (высокий)	Включает нижестоящий уровень. Умение самостоятельно принимать решение, решать проблему/задачу теоретического или прикладного характера на основе изученных методов, приемов, технологий.	Отлично	90-100
Базовый	Включает нижестоящий уровень. Способность собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников и иллюстрировать ими теоретические положения или обосновывать практику применения	Хорошо	70-89
Удовлетворительный	Изложение в пределах задач курса теоретического и практического контролируемого материала	Удовлетворительно	50-69
Недостаточный	Отсутствие признаков удовлетворительного уровня	Неудовлетворительно	менее 50

Считать, что положительные результаты поститогового контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования компетенции (-ий) и индикатора (-ов) достижения

компетенции (-ий) (этапа формирования компетенции). Если обучающийся получил оценку «неудовлетворительно», то считать компетенцию не сформированной на данном этапе. При получении оценок «удовлетворительно», «хорошо» или «отлично» считать, что проверяемая компетенция сформирована на достаточном уровне.

*Методические указания для проверки остаточных знаний*

1. Сроки проведения процедуры оценивания: по графику деканата.
2. Сбор, обработка и оценивание результатов поститогового контроля проводится преподавателем по распоряжению деканата.
3. Предъявление результатов оценивания осуществляется в течение недели после проведения контрольного мероприятия, оформляется в виде отчета и хранится в деканате в течение всего срока обучения обучающегося.