

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»  
Факультет психолого-педагогического и специального образования



УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета  
Р.М. Шамионов  
"17" ноября 2021 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Организационная психология в образовании**

Направление подготовки  
**44.04.02 Психолого-педагогическое образование**

Профиль подготовки  
**Психология образования и социальных взаимодействий**

Квалификация (степень) выпускника  
**Магистр**

Форма обучения  
**заочная**

Саратов,  
2021

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Кленова Милена Александровна		17.11.2021
Председатель НМС	Зиновьев Павел Михайлович		17.11.2021
Заведующий кафедрой	Шамионов Раиль Мунирович		17.11.2021
Специалист Учебного управления	Князева Елена Петровна		17.11.2021



## 1. Цели освоения дисциплины

**Цель:** сформировать у слушателей систему знаний, умений, навыков, компетенций в области организационной психологии применительно к образовательным учреждениям разного типа (дошкольным, общеобразовательным, профессиональным, высшего образования, дополнительного образования и дополнительного профессионального образования); ориентировать слушателей на самообразование и саморазвитие, самореализацию, профессиональный и личностный рост в области организационной психологии, социальную активность и творческое мышление, ответственность, соблюдение профессионального долга и профессиональной этики.

### Задачи:

1. в области научно-исследовательской деятельности - научить постановке проблем исследования в области организационной психологии; разработке рабочих планов и программ проведения исследований; планированию и организации проведения исследований; анализу и интерпретации их результатов; подготовке научных отчетов, публикаций и выступлений на конференциях; психологическому сопровождению внедрения прикладных разработок;
2. в области практической деятельности – способствовать освоению психологического консультирования по проблемам, связанным с поведением, личностными особенностями и межличностными отношениями участников образовательного процесса; методов разработки и реализации психологических компонент программ организационного развития образовательных учреждений; психологической экспертизы образовательных проектов и их последствий;
3. в сфере проектно-инновационной деятельности – овладеть основами психологического обоснования проектов инноваций; оценки готовности образовательных учреждений к изменениям и сопутствующим рискам; психологического сопровождения инноваций;
4. в сфере организационно-управленческой деятельности – получить представление о целях и задачах психологической службы образовательного учреждения;
5. в сфере педагогической деятельности – ознакомить с психологической оценкой целей, содержания, форм и технологий в системе образования; организацией коммуникации и взаимодействия в учебных группах; оценкой и контролем эффективности обучения.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры

Дисциплина «Организационная психология в образовании» (Б1.О.06) относится к дисциплинам обязательной части Блока 1 «Дисциплины (Модули)» рабочего учебного плана ООП по направлению 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование», профилю «Психология образования и социальных взаимодействий». Программа дисциплины ориентирована на теоретическую и практическую подготовку к ведению научно-исследовательской, практической, проектно-инновационной, организационно-управленческой и педагогической деятельности в системе образования.

Дисциплина опирается на знания, умения, навыки, компетенции студентов магистратуры, сформированные в бакалавриате в ходе изучения курсов по направлению «Психолого-педагогическое образование».

## 3. Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	1.1_М.УК-2. Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость	Знает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от



	<p>(научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.</p> <p><b>1.2_М.УК-2.</b> Способен видеть результат деятельности и планировать последовательность шагов для его достижения.</p> <p>Формирует план-график реализации проекта и план контроля за его выполнением.</p> <p><b>1.3_М.УК-2.</b> Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами.</p> <p><b>1.4_М.УК-2.</b> Представляет публично результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях.</p> <p><b>1.5_М.УК-2.</b> Предлагает возможные пути (алгоритмы) внедрения в практику результатов проекта (или осуществляет его внедрение).</p>	<p>типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.</p> <p><b>Умеет</b> видеть результат деятельности и планировать последовательность шагов для его достижения.</p> <p><b>Владеет</b> организацией и координацией работы участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, в том числе в виртуальной среде, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами</p>
<p><b>УК-3</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p><b>1.1_М.УК-3.</b> Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.</p> <p><b>1.2_М.УК-3.</b> Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий.</p> <p><b>1.3_М.УК-3.</b> Обладает навыками преодоления воз-</p>	<p><b>Знает</b> стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.</p> <p><b>Умеет</b> учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует/наставляет, в том числе посредством корректировки своих действий.</p> <p><b>Владеет</b> навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>



	<p>никающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.</p> <p><b>1.4_М.УК-3.</b> Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.</p> <p><b>1.5_М.УК-3.</b> Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений.</p>	
<p><b>ОПК-7</b> Способен планировать и организовывать взаимодействие участников образовательных отношений</p>	<p><b>ОПК-7.1.</b> Демонстрирует знание особенностей организации сетевой формы реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; механизмов взаимодействия участников образовательных отношений.</p> <p><b>ОПК-7.2.</b> Использует знание об основных закономерностях возрастного развития; о стадиях и кризисах развития; о социализации личности; об индикаторах индивидуальных особенностей траекторий жизни личности для организации разных форм взаимодействия участников образовательных отношений.</p> <p><b>ОПК-7.3.</b> Выбирает технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений для реализации образовательной деятельности; осуществляет планирование и организацию взаимодействий участников образовательных отношений с учетом основных закономерностей возрастного развития; использует в ходе планирования и организации взаимодействия участников образовательных отношений индикаторы их индивиду-</p>	<p><b>Знает</b> особенности организации сетевой формы реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; механизмов взаимодействия участников образовательных отношений.</p> <p><b>Умеет</b> использовать знание об основных закономерностях возрастного развития; о стадиях и кризисах развития; о социализации личности; об индикаторах индивидуальных особенностей траекторий жизни личности для организации разных форм взаимодействия участников образовательных отношений.</p> <p><b>Владеет</b> технологиями и методами организации взаимодействия участников образовательных отношений для реализации образовательной деятельности; осуществляет планирование и организацию взаимодействий участников образовательных отношений с учетом основных закономерностей возрастного развития; использует в ходе планирования и организации взаимодействия участников образовательных отношений индикаторы их индивидуальных особенностей.</p>



	<p>альных особенностей.</p> <p>ОПК-7.4. Участвует в организации сетевых форм реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность.</p> <p>ОПК-7.5. Использует возможности социальных сетей для организации взаимодействия различных участников образовательной деятельности.</p>	
--	---	--

#### 4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа

Раздел дисциплины		Се- местр	Виды учебной работы, вклю- чая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успевае- мости (по неделям семестра). Формы промежу- точной аттестации (по семестрам)	
			Лек	Практические занятия			СР
				Общая трудо- емкость	Из них – практи- ческая подго- товка		
<b>Раздел 1. Предмет, задачи, методы, ис- тория и структура организационной психологии</b>							
1.1	Основные понятия организацион- ной психологии	Уст	1				
1.2	Место организационной психологии в системе психологической науки. История возникновения и становле- ния организационной психологии в Европе, США и России	Уст	1		8	Реферат	
1.3	Концепция научного управления Ф.У. Тейлора. Психотехника Г. Мюнстерберга	Уст			4	Реферат	
1.4	Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо	Уст			4	Реферат	
1.5	Центральный институт труда А.К. Гастева. Тектология А.А. Богданова	Уст			6	Реферат	
<b>Раздел 2. Теория организации</b>							
2.1	Классические теории организации. Системные теории организации	Уст			6	Реферат	
2.2	Специфические особенности обра- зовательных учреждений как орга- низаций	Уст			6	Аналитический обзор литерату- ры	
<b>Всего за установочный семестр</b>			<b>2</b>		<b>34</b>		
<b>Раздел 3. Общение в организации</b>							
3.1	Функции общения. Общение и по-	1	1		1	Доклад	



	нимание. Барьеры эффективного общения						
3.2	Система организационного общения. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления	1	1			2	Реферат
3.3	Методы повышения эффективности общения в образовательных учреждениях	1		1		2	Групповая дискуссия
<b>Раздел 4. Власть и лидерство в образовательном учреждении</b>							
4.1	Власть как межличностное взаимодействие. Источники власти.	1		1		2	Групповая дискуссия
4.2	Власть и контроль. Лидерство и руководство. Стили лидерства и оценка их эффективности	1		1		2	Групповая дискуссия
<b>Раздел 5. Персонал образовательного учреждения</b>							
5.1	Теории мотивации. Оценка персонала и результатов его деятельности	1		0,5		2	Групповая дискуссия
5.2	Ориентация и адаптация персонала. Планирование карьеры в образовательных учреждениях	1		1		2	Групповая дискуссия
<b>Раздел 6. Организационная культура и развитие организации</b>							
6.1	Национальные особенности организационной культуры	1		0,5		2	Групповая дискуссия
6.2	Методы развития организации, структурного подразделения и личности. Виды коучинга.	1		0,5		2	Рефераты
<b>Раздел 7 Наставничество в образовательных организациях</b>							
		1		0,5		2	Игра Разработка кейса
<b>Всего 1 семестр</b>			<b>2</b>	<b>6</b>		<b>19</b>	
<b>Всего за курс</b>			<b>4</b>	<b>6</b>		<b>53</b>	
<b>Промежуточная аттестация</b>						<b>9</b>	<b>экзамен</b>
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>		<b>72</b>					

### Содержание учебной дисциплины

#### Раздел 1. Предмет, задачи, методы, история и структура организационной психологии

**1.1. Основные понятия организационной психологии.** Определение и общая характеристика понятий «организация» (миссия, структура и функции, типология, жизненный цикл, социально-психологический климат), «персонал» (набор и отбор, адаптация и ориентация, обучение и развитие, оценка и планирование карьеры, конкурс и аттестация, руководитель и лидер, удовлетворенность трудом), «организационная культура» (системы лидерства и коммуникации; личные, групповые и корпоративные ценности; распределение ответственности, стили разрешения конфликтов, система поощрений и наказаний, корпоративная символика), «организационное поведение» (индивидуальное и групповое поведение, межличностное и межгрупповое поведение, формальные и неформальные



группы, трудовые установки). Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Процесс труда и трудовые нагрузки. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и должностная позиция. Требования к профессионалу и должностные регламентации. Система прав, обязанностей, ограничений и ответственностей служащего организации.

**1.2. Место организационной психологии в системе психологической науки. История возникновения и становления организационной психологии в Европе, США и России.** Междисциплинарные связи организационной психологии с социальной и экономической психологией, социологией управления и социологией труда, социологией организаций, психологией менеджмента, психологией труда, управлением персоналом, инженерной психологией и эргономикой. Классическое направление менеджмента. Концепции научного управления Ф.У. Тэйлора, А. Файоля, М. Вебера, М.П. Фоллетт. Индустриальная психотехника Г. Мюнстерберга. Функциональная психология как основа психотехники. Гуманистическое направление менеджмента. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергера. Обзор работ К. Левина, А. Маслоу, Д. Мак-Грегора, К. Арджириса, Р. Лайкерта, Ф. Герцберга, В. Врума, Д. Мак-Клелланда. Психотехника как социокультурный феномен. Психотехника и психология Л.С. Выготского. Психология и психотехника М.М. Бахтина. Индустриальная психотехника в Советской России 20-30-х гг. XX в. Тектология А.А. Богданова. Центральный институт труда А.К. Гастева. Институт НОТ в Казани. Всеукраинский институт труда Ф.Р. Дунаевского в Харькове. Рефлексология труда В.М. Бехтерева. Эргология и эрготехника В.Н. Мясищева. Индустриальная психотехника И.Н. Шпильрейна.

**1.3. Концепция научного управления Ф.У. Тейлора. Психотехника Г. Мюнстерберга.** Инженерная концепция «человек-машина» Ф. Тэйлора. Основные принципы научного управления Ф. Тэйлора. Нормирование труда и рестрикционизм (ограничение выработки). Понятие «урока». Требования к «первоклассному» работнику. Методы отбора «первоклассных» работников. Разделение труда: технологи, исполнители и менеджеры. Культивирование «духа сердечного сотрудничества». Рационализация труда. Функциональная структура управления организацией по Тэйлору. Примеры реализации принципов научного управления. Дифференциальный план оплаты труда Тэйлора. Критика и ограничения «научного» управления Тэйлора. Конвейерная истерия. Индустриальная психотехника и тэйлоризм. Программа индустриальной психотехники Г. Мюнстерберга. Профотбор, профподбор и профконсультирование. Психология как фактор увеличения производительности труда и повышения качества труда (снижение профессионального утомления, профилактика несчастных случаев и аварий). Психология в рекламе, маркетинге и управлении персоналом. Хозяйственная психотехника.

**1.4. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо.** Р. Оуэн и концепция «живой машины». Хоторнские эксперименты Ф. Ротлисбергера, Э. Мэйо, У. Диксона и др. Освещенность рабочего места и производительность труда. Индивидуальные установки и реакция на изменение. Хоторнский эффект. Групповая реакция на изменение. Социально-психологическая модель «человек – социальное животное». Формальные (приказ-подчинение) и неформальные отношения. Рационализация человеческих отношений. Трудовая мотивация, удовлетворенность трудом, производительность труда и их взаимосвязи. Вклад М.П. Фоллетт в теорию лидерства. Развитие идей школы человеческих отношений в работах К. Левина, А. Маслоу, Д. МакГрегора, Ф. Герцберга.

**1.5. Центральный институт труда А.К. Гастева. Тектология А.А. Богданова.** Основные направления деятельности ЦИТ. Проблемы рационализации приемов и методов труда, подготовки рабочих кадров. Концепция «трудовых установок» Гастева. Технология профессионального обучения — «система (метод) ЦИТа». Инструкторы (профконсультанты) ЦИТ. Методы проектирования организации труда при проектировании предприятий. Известные сотрудники ЦИТ: А.К. Гастев, Н.М. Бахрах, Н.А. Бернштейн, А.А. Кулябко, Н.Д. Левитов, А.А. Толчинский, И.Н. Шпильрейн и их достижения. Книга «Тектология. Всеобщая организационная наука» А.А. Богданова» (1913). Предпосылки и прообразы тектологии. Методы тектологии. Основные организационные механизмы по А.А. Бог-



данову: формирующий (конъюгация, цепная связь, ингрессия, дезингрессия), регулирующий (консервативный подбор, подвижное равновесие, прогрессивный подбор). Критика и ограничения тектологии. Тектология и кибернетика. Тектология и теория систем.

## **Раздел 2. Теория организации**

**2.1. Классические теории организации. Системные теории организации.** Природа организаций. Ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль). Организация как социальная общность (Э.Мэйо). Теория Х и теория Y Д. Мак-Грегора. Цель и миссия организации. Социальные системы. Общность интересов. Этические принципы. Система тройного вознаграждения. Конструирование структуры организации. Стратегия, структура и эффективность организации. Элементы конструирования открытой системы. Внешняя окружающая среда. Взаимосвязи организаций. Элементы внутреннего строения организации. Технологии производства и сервиса. Информационные технологии и контроль. Размеры организации. Жизненный цикл организации. Управление динамическими процессами. Организационная культура и этические ценности. Инновации и изменения. Процессы принятия управленческих решений в организации. Организационное поведение. Межличностные и межгрупповые конфликты, власть и политика организации. Ситуативный и системный подход к организации. Системные теории организаций. Организация как открытая система. Интеракционистская модель организации (Ч. Бернанд, Г. Саймон). Принципы целостности, иерархичности, структуризации и множественности. Концепции креативной, развивающейся, обучающейся организации. Организация как социотехническая система. Понятие «технология». Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Размеры и пространственная локализация организаций. Рабочее время и режимы работы в организациях. «Неформальный устав», традиции и их роль в обеспечении существования организаций. Успешность работы организации. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций. Методика организационного скрининга.

**2.2. Специфические особенности образовательных учреждений как организаций.** Понятие «образовательное учреждение»: определение и сущность. Характерные признаки образовательных учреждений. Коммерческие и некоммерческие организации: сравнительный анализ. Финансирование образовательных учреждений. Собственник (учредитель) образовательного учреждения. Принцип безвозвратности. Образовательные учреждения и предпринимательская деятельность. Особенности образовательных учреждений (дошкольных, общеобразовательных, профессиональных, высшего образования, дополнительного образования и дополнительного профессионального образования) как воспитательных организаций.

## **Раздел 3. Общение в организации**

**3.1. Функции общения. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения.** Определение общения. Формы коммуникационного действия. Виды коммуникации. Трансакция. Фронтальная коммуникация. Диалог. Подражание. Классификации сторон и функций общения: 1) коммуникативная, интерактивная, перцептивная; 2) информационно-коммуникативная (приём и передача информации); регуляционно-коммуникативная (взаимокорректировка действий в совместной деятельности), аффективно-коммуникативная; 3) инструментальная, синдикативная (сплочение групп), трансляционная (применяемая при передаче знаний, оценок), самовыражение (поиск и достижение взаимопонимания). Функции по целям общения: контактная, информационная, побудительная, координационная, понимания, эмотивная, установления отношений, оказания влияния (изменение состояния, поведения, личностно-смысловых образований партнера). Виды общения. По содержанию: материальное, когнитивное, кондиционное (эмоциональное), мотивационное, деятельностное. По технике общения и его целям: контакт масок; светское общение; формально-ролевое общение; деловое общение; межличностное общение; манипулятивное общение. Мотивы общения. Аффилиация и альтруизм. Средства общения: вербальные (речевые), паравербальные (фонационные, кинетические, графические), невербальные. Сущность и функции речи: средство эмоционального выражения, средство выражения и коммуникации, средство воздействия, функции выражения, обра-



щения и сообщения. Свойства речи: содержательность, понятность, выразительность, ответственность. Средства невербального общения: мимика, жестикация, язык тела, визуальный контакт. Составные элементы общения. Модель общения: источник, канал, сообщение, получатели, обратная связь. Этапы процедуры общения. Потребность в общении. Ориентировка в целях и ситуации общения, в личности собеседника. Планирование содержания. Установление контакта. Обмен мнениями, идеями, фактами. Восприятие и оценка ответной реакции, контроль эффективности общения. Корректировка направления, стиля, методов общения. Общение и понимание. Помехи в общении. Шум окружающей среды. Физиологический шум. Смысловой шум (семантический барьер). Синтаксический шум. Культурный шум (социокультурный барьер). Психологический шум. Типы барьеров: барьер взаимопонимания, стилистический барьер, логический барьер, барьер авторитета, барьер отношений.

**3.2. Система организационного общения. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления.** Информационные потоки в организации: восходящий, нисходящий и горизонтальный и их функции. Поперечная коммуникация. Типы коммуникационных сетей. Централизованные и децентрализованные сети. Перекрестно-кольцевая сеть. Особенности эффективности различных типов сетей. Функции неформального общения в организации. Неформальное общение и профессиональная деятельность. Характеристики неформального общения: скорость и селективность. Распространение слухов в организации. Организационное общение и стиль управления (коллегиальный, директивный, попустительский). Проблема обеспечения обратной связи. Достоинства нисходящих информационных потоков при росте размеров организации; усложнении услуг и продукции; изменении внешней среды деятельности организации; большой территориальной разбросанности подразделений организации. Электронные коммуникации.

**3.3. Методы повышения эффективности общения в образовательных учреждениях.** Критерии эффективности сетей коммуникации образовательного учреждения. Экономичность сети коммуникаций образовательного учреждения. Удовлетворенность работников образовательного учреждения ее сетями коммуникации. Оценка соответствия коммуникационной сети потребностям работников образовательного учреждения в общении. Вклад коммуникационных сетей в достижение целей образовательного учреждения. Анализ и проектирование коммуникационной сети образовательного учреждения. Обучение работников образовательного учреждения профессиональному общению с коллегами, администрацией, учащимися и их родственниками. Особенности, формы и технологии педагогического общения. Педагогический такт и этика педагогического общения. Технология проведения эффективных совещаний. Особенности дистанционного педагогического общения.

#### **Раздел 4. Власть и лидерство в образовательном учреждении**

**4.1. Власть как межличностное взаимодействие. Источники власти.** Ранние исследования власти (Н. Макиавелли). Теория общественного договора Т. Гоббса, Дж. Локка, Ж.-Ж. Руссо. Власть как возможность навязать свою волю в рамках социальных отношений вопреки сопротивлению и независимо от того, на чём эта возможность основана (М. Вебер). Властные полномочия. Общая классификация оснований (источников) власти. Основания власти и социальный контроль. Прямые и косвенные методы влияния. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Власть и свобода. Власть и подчинение. Приказы и жизнь других людей. Эксперименты С. Милгрэма и Ч. Хофлинга. Условия подчинения и неподчинения авторитету. Конформность. Опыты С. Эша и Д. Уайлдера. Влияние меньшинства. Сине-зеленый эксперимент С. Московичи. Альтруистическое поведение и социальная апатия. Эксперименты Мориарти. Источники власти в обществе по Дж. Френчу и Б. Рейвену: принуждение и наказание; вознаграждение; нормы, в частности, закона; авторитет, знания и опыт. Информация как источник власти (Б. Рейвен). Иерархические уровни анализа организационного поведения. Взаимодействия уровня «человек - работа». Взаимодействия уровня «специалист - рабочая группа». Взаимодействия уровня «служащий - организация». Межорганизационные взаимодействия.



**4.2. Власть и контроль. Лидерство и руководство. Стили лидерства и оценка их эффективности.** Групповые взаимодействия и трудовые роли в группе. Эффективность работы «рабочих команд». Социометрический статус группы. Взаимодействия «исполнитель – руководитель – группа». Профессиональная карьера и развитие группы. Рольевые позиции «руководитель» - «лидер». Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Классификации лидеров по содержанию деятельности, по характеру деятельности, по направленности деятельности. Формальное и неформальное лидерство. Стили лидерства: директивный, коллегиальный и попустительский и их психологическая характеристика. Три основных роли лидера в группе по Я. Морено: по способности к руководству, по популярности и «чёрная овца». Теории лидерства. Стили лидерства и оценка их эффективности. Природа руководства. Бихевиористский подход к стилям руководства. Позитивный и негативный стили руководства. Управленческая сетка Р. Блейка и Дж. Моутона. Ситуационные подходы к руководству. Ориентированная на обстоятельства модель Ф. Фидлера. Модель ситуационного руководства П. Герси и К. Бланчарда. Модель руководства «путь-цель». Модель принятия управленческих решений В. Врума. Субституты и усилители руководства. Само- и сверхруководство. Групповая сплоченность. Групповые конфликты. Психологический климат в группе. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности.

## **Раздел 5. Персонал образовательного учреждения**

**5.1. Теории мотивации. Оценка персонала и результатов его деятельности.** Понятие трудовой мотивации. Мотивы и потребности людей в организациях: потребности в безопасности, потребности в аффилиации, потребности в уважении, потребности в независимости и самостоятельности, потребности достижения, потребности во власти. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Содержательные теории мотивации А. Маслоу, К. Альдерфера, теория Х-У Д. МакГрегора, двухфакторная теория Ф. Херцберга. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения. Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи. Программы и методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Система Скэнлона. Система Раккера. Анализ и проектирование заданий и функций работников. Расширение труда. Ротация кадров. Обогащение труда. Партисипативность. Оценка персонала и результатов его деятельности. Профессионально важные (значимые) качества, ПВК (ПЗК). Аттестация как сравнение с эталоном работника. Модели управления персоналом. Традиционная модель: здравый смысл, жизненный опыт и интуиция. Инженерный подход «человек – машина». Социально-психологический подход «человек – социальное животное». Финансовый подход «человек - инвестиция». Модель «человек - ресурс». Модели результатов работы. Нормирование труда. Хронометраж. Администрирование оценкой результатов работы. Критерии оценки результатов работы. Оценка результатов работы: определение и назначение. Детерминанты результатов работы. Выбор метода оценки результатов работы. Метод постановки целей или метод управления по целям. Метод стандартов работы. Метод оценочных характеристик. Метод оценки критических случаев. Метод шкал графической оценки. Метод контрольных листов. Метод шкал оценок поведения. Метод оценки вынужденных выборов. Методы ранжирования. Типичные ошибки при оценке результатов работы. Обратная связь через оценочное интервью. Требования к оценке результатов работы.

**5.2. Ориентация и адаптация персонала. Планирование карьеры в образовательных учреждениях.** Ориентация как введение работника в должность. Цели ориентации: уменьшение стартовых издержек, снижение озабоченности и неопределенности, сокращение текучести рабочей силы, экономия времени руководителя и сотрудников по работе, развитие позитивного отношения к работе, реализма в ожиданиях и удовлетворенности работой. Распределение ответственности. Ориентация на уровне организации в целом, в структурном подразделении и на рабочем месте. Ориентационный пакет. Длительность ориентации. Сопровождение ориентации и оценка. Программа адаптации персонала в об-



разовательном учреждении. Профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая адаптация. Три этапа программы адаптации: подготовительный, текущий и заключительный. Планирование карьеры педагога как условие его профессиональной самореализации. Условия, необходимые для профессиональной самореализации педагога. Этапы профессиональной самореализации. Адаптация в профессии. Первичное ознакомление с профессией. Выбор собственной стратегии, стиля педагогической деятельности. Экспериментирование с педагогическими технологиями. Внесение творческих элементов в выбранную технологию. Разработка и внедрение авторских программ и проектов. Подведение итогов профессиональной карьеры и подготовка её завершения. Формирование готовности перехода к неслужебной деятельности. Составляющие карьеры педагога: личностная, ценностная, производственная. Планирование педагогической карьеры. Алгоритм планирования карьеры. Разработка представлений о жизненных устремлениях. Дифференциация во времени жизненных целей. Разработка ключевых представлений в профессиональной сфере. Распределение личных желаний и профессиональных желаний по приоритетности достижения. Определение личных ресурсов, необходимых для достижения поставленных целей.

## **Раздел 6. Организационная культура и развитие организации**

**6.1. Национальные особенности организационной культуры.** Понятие национальной культуры. Основные характеристики национальной культуры по Г. Хофстеде: индивидуализм/коллективизм; отношение к власти; отношение к риску; преобладание мужского начала (отношение к женщине в обществе). Особенности российской национальной культуры. Сравнительный анализ различных национальных культур. Корреляция между индивидуализмом и валовым внутренним продуктом на душу населения. Культурный шок и культурная адаптация. Проблемы управления многонациональными командами. Формирование и развитие организационной культуры в многонациональных организациях. Управление межкультурными различиями в организации. Особенности мотивации в различных культурах. Кросс-культурный тренинг. Деловая игра «Особенности организационного поведения с учетом национального аспекта».

**6.2. Методы развития организации, структурного подразделения и личности.** Коучинг. Стадии жизненного цикла организации. Становление и нематериальная мотивация. Рост. Этап коллегиальности. Зрелость. Этап формализации деятельности. Упадок. Этап реструктуризации. Стадия старости. Этап спада. Методика анализа жизненного цикла организации. Анализ характеристик организации. Экспертная оценка организации. Механизм управления организацией на различных стадиях ее жизненного цикла. Модель жизненного цикла образовательного учреждения. Возможности и ограничения модели жизненных циклов. Перспективное и оперативное планирование работы подразделения. Детализация планов организации до уровня структурного подразделения. Формы планирования и виды планов. Принципы планирования. Учет факторов неопределенности и факторов риска при планировании. Сетевое и календарное планирование. Распределение заданий и функционала. Формы контроля и отчетности. Управление финансовыми ресурсами подразделения. Бюджет подразделения. Взаимодействие с другими подразделениями. Организационное развитие подразделения. Инструменты процессного управления в рамках подразделения. Модель оперативного руководства структурным подразделением. Подразделение в условиях перемен в организации и реструктуризации. Укрупнение или разделение структурных подразделений. Обучение и развитие работников. Оценка потребностей в обучении. Определение целей обучения. Методы обучения. Принципы обучения. Оценка результатов обучения. Определения коучинга. Этапы коучинга: постановка цели, проверка реального положения вещей, выстраивание путей достижения цели, достижение (этап воли). Виды коучинга: карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг; индивидуальный коучинг, корпоративный (групповой) коучинг; очный (личный коучинг, фотокоучинг) и заочный (онлайн-коучинг, телефонный коучинг). Форматы коучинга. Содержание индивидуального коучинга. Постановка целей. Анализ текущей ситуации. Нарботка вариантов. Реализация и контроль.

## **Раздел 7. «Наставничество в образовательных организациях». Современный**



взгляд на систему наставничества. Нормативно правовое обеспечение образовательной деятельности. Роль и актуальность технологий наставничества в системе образования. Эффективные инструменты в работе наставника.

### **5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины**

Вводная лекция посвящена разъяснению порядка изучения дисциплины, введению в организационную психологию и ее методы, объяснению взаимосвязей организационной психологии с другими изучаемыми дисциплинами и краткому изложению истории возникновения и становления организационной психологии в Европе, США и России.

На практических занятиях используются разнообразные информационные и интерактивные технологии. Это элементы фронтального опроса и групповой дискуссии; обсуждение в малых группах с последующим групповым обсуждением, заслушивание индивидуальных и групповых докладов с оппонированием, психологическое и психодиагностическое тестирование, кейс-стадии, практикум, деловая игра и ролевые тренинги. Они применяются как для знакомства с проблемными и неоднозначными вопросами организационной психологии в образовательных учреждениях, так и для знакомства с современным психологическим инструментарием и приобретения навыка выработки управленческих решения в ситуации неопределенности и дефицита информации, аргументированного изложения своих взглядов, профессиональной позиции перед администрацией образовательных учреждений.

Особое внимание уделяется использованию современных образовательных технологий для организации самостоятельной работы магистрантов под руководством преподавателя. Итоги этой работы – три небольших реферата по конкретной избранной магистрантом теме; аналитический обзор, основанный на изучении нескольких взаимосвязанных публикаций по определенной теме, и, наконец, небольшое эссе, содержащее представление собственной позиции, мнения по актуальной проблеме организационной психологии.

В качестве подготовительных мероприятий, предшествующих формальному контролю, магистрантам предоставляется возможность использовать примерно те же образовательные технологии (тестирование, кейс-стадии, тренинги) за счет использования обратной связи по электронной почте с преподавателем и активного использования ресурсов Интернета.

Одной из важнейших задач, стоящих перед самостоятельной работой магистрантов под руководством преподавателя, является овладение информационными технологиями, позволяющими отыскивать в Интернете необходимую качественную полезную информацию и отвергать псевдонаучные неадекватные непрофессиональные материалы, выработка вкуса к самостоятельной поисковой работе в Интернете и обмена результатами с коллегами, привычки к коллективному творческому взаимодействию в виртуальной среде.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, по данной рабочей программе составляет не менее 42% аудиторных занятий.

### ***Особенности организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья***

Студенты-инвалиды и студенты с ограниченными возможностями здоровья могут обучаться с использованием дистанционных технологий. Главным преимуществом применения электронного образования, дистанционных образовательных технологий при обучении лиц с ОВЗ является возможность индивидуализации траектории обучения таких категорий граждан, что подразумевает индивидуализацию содержания, методов, темпа учебной деятельности обучающегося, возможность следить за конкретными действиями студента с ОВЗ при решении конкретных задач, внесения, при необходимости, требуемых корректировок в деятельность обучающегося и преподавателя.

Для студентов с ОВЗ по слуху предусматривается применение сурдотехнических средств, таких как, системы беспроводной передачи звука, техники для усиления звука, видеотехника, мультимедийная техника и другие средства передачи информации в доступных формах для лиц с нарушениями слуха. Особую роль в обучении слабослышащих



также играют видеоматериалы.

Для студентов с *ОВЗ по зрению* предусматривается применение технических средств усиления остаточного зрения и средств преобразования визуальной информации в аудио и тактильные сигналы, таких как, брайлевская компьютерная техника, электронные лупы, видеоувеличители, программы невидимого доступа к информации, программы-синтезаторов речи и другие средства передачи информации в доступных формах для лиц с нарушениями зрения.

Для студентов с *нарушениями опорно-двигательной функции* предусматривается применение специальной компьютерной техники с соответствующим программным обеспечением, в том числе, специальные возможности операционных систем, таких, как экранная клавиатура, и альтернативные устройства ввода информации.

#### **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

##### **Самостоятельная работа включает:**

1. Проработка содержания вводной лекции.
2. Изучение теоретического и прикладного материала по рекомендованной преподавателем литературе.
3. Поиск и изучение теоретического и прикладного материала по избранной теме самостоятельно под руководством преподавателя.
4. Критическая оценка научных и методических материалов, обнаруженных в Интернете, сознательный отказ от сомнительных, ненаучных источников информации.
5. Составление рефератов и аналитических обзоров по вопросам, рекомендуемым преподавателем для самостоятельного изучения.
6. Реферирование, конспектирование, аннотирование и рецензирование научных статей по организационной психологии с учетом специфики образовательных учреждений.
7. Подготовка к практическим занятиям, тестированию и экзамену.
8. Выполнение заданий, связанных с дистантным общением с преподавателем и другими членами учебной группы.

При самостоятельном изучении каждой темы для магистрантов выделяются основные понятия, термины, категории, концепции, теории, предлагаются конкретные вопросы для самостоятельного исследования, практические задания, необходимые для прочного освоения материала.

##### **Примерные темы рефератов**

Список рефератов не является исчерпывающим. Выбор собственной темы магистрантом приветствуется и требует согласования с преподавателем.

1. Работа в частном секторе и служба в публичном секторе.
2. Концепция научного управления Ф.У. Тэйлора
3. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергера.
4. Психотехника как социокультурный феномен.
5. Тектология А.А. Богданова.
6. Программа индустриальной психотехники Г. Мюнстерберга.
7. Жизненный цикл организации.
8. Организационная культура и этические ценности.
9. Процессы принятия управленческих решений в организации.
10. Ситуативный и системный подход к организации.
11. Концепции креативной, развивающейся, обучающейся организации.
12. Рабочее время и режимы работы в организациях.
13. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.
14. Методика организационного скрининга.
15. Характерные признаки образовательных учреждений.
16. Мотивы общения в организации.
17. Средства невербального общения в организации.



18. Помехи в общении в организации.
19. Психологические барьеры в общении в организации.
20. Неформальное общение в организации и профессиональная деятельность.
21. Электронные коммуникации в организации.
22. Оценка соответствия коммуникационной сети потребностям работников образовательного учреждения в общении.
23. Обучение работников образовательного учреждения профессиональному общению с коллегами, администрацией, учащимися и их родственниками.
24. Особенности, формы и технологии педагогического общения.
25. Технология проведения эффективных совещаний.
26. Иерархические уровни анализа организационного поведения.
27. Групповые взаимодействия и трудовые роли в группе.
28. Лидерство и организационная власть.
29. Стили лидерства и оценка их эффективности.
30. Психологический климат в группе.
31. Мотивы и потребности людей в организациях.
32. Теория мотивации X-Y Д. МакГрегора.
33. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
34. Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи.
35. Оценка персонала и результатов его деятельности.
36. Метод постановки целей или метод управления по целям.
37. Планирование карьеры педагога как условие его профессиональной самореализации.
38. Культурный шок и культурная адаптация.
39. Обучение и развитие работников.
40. Коучинг в образовательном учреждении.
41. Достоинства и недостатки работы в онлайн пространстве для коучей и клиентов.
42. Форматы онлайн консультирования (режим видео-консультации, голосовая консультация, переписка в чате в режиме реального времени, асинхронная переписка), в чем их достоинства и недостатки.
43. Коучинг, менторинг, тьюторинг, супервизия наставничество: сходства и различия.
44. Семь основных этапов реализации программы наставничества в образовательных организациях.
45. Программы обучения наставников
46. Мотивация быть наставником
47. Способы обучения наставников эффективным коммуникациям
48. Способы, сложности и рекомендации при формировании пары «наставник-обучаемый».
49. Совместная работа наставника и наставляемого.
50. Завершение программы наставничества в образовательной организации.
51. Принципы и качества успешного наставника
52. Куратор программы наставничества, профилактика выгорания.
53. Оценка качества проведенной работы: наставником, обучаемым, куратором.
54. Зарубежные технологии наставнической деятельности.

#### ***Аналитический обзор литературы.***

Необходимо использовать научные каталоги библиотек (в том числе электронных). Библиография представляется полностью (фамилии, инициалы автора или авторов, точное название книги, место, год издания, название издательства, кол-во страниц.) Минимальное количество источников - 6.

#### **Практическое занятие**

##### ***1. Примеры тем для дискуссий***

1. Проблемы, возникающие при внедрения наставничества:



2. Наставничество навязано сверху.
3. Наставники относятся к задаче формально.
4. Наставники не хотят учить новичков.
5. Наставники не владеют навыками обучения.
6. Наставники затягивают отчетность или саботируют контроль за исполнением программы.

7. Типичные ошибки при организации системы наставничества. По результатам обсуждения составить таблицы:

- Форма наставничества (ученик – ученик; учитель – учитель; студент – ученик; работодатель – ученик; учитель – родитель) Цель Предполагаемый результат Портреты участников Возможные трудности Области применения.

- Методы наставничества Название Достоинства и недостатки.

8. Онлайн коуч. Предварительная подготовка к дискуссии заключается в знакомстве с отзывами онлайн коучей о достоинствах и недостатках приложения для онлайн консультирования (Skype, Whatsapp, Viber, Zoom, Google Hangouts, Google Meet, Saba, Webinar.ru, Webtutor, WebEx, Websoft, Mirapolis, Comdi, Facebook messenger или Instagram, Youtube, Tiktok).

### **2. Разработка кейсов с проблемными ситуациями в работе:**

ученик – ученик; учитель – учитель; студент – ученик; работодатель – ученик; учитель – родитель. Подбор видео-фрагментов.

### **3. Ролевая игра «Тернистый путь»**

Продолжительность 60-70 минут. Разбейте участников на три группы по 3-4 человека: в группе 1 наставник, 1 обучаемый, 1-2 наблюдателя. Попросите всех, кроме наблюдателей выйти на время за дверь. Расставьте стулья в три дорожки, так, чтобы между ними можно было пройти, но с трудом. Верните участников в зал и объясните им цель игры. Цель игры в том, что обучаемый с завязанными глазами должен пройти через стулья, не задев их, и затратив как можно меньше времени. Команды проходят этапы по очереди. Игра состоит из 4-х этапов: Первый этап. Наставник объясняет обучаемому, у которого завязаны глаза, как пройти через стулья, не задев их. И обучаемый все также с завязанными глазами пытается самостоятельно пройти через стулья, руководствуясь только быстрыми формальными объяснениями наставника. Для всех этапов игры. После прохождения каждой команды на доске записывается количество касаний и время. После прохождения всех команд количество касаний суммируется, делится на количество команд и выводится средний результат для одной команды. То же самое делается для времени. Попросите также «обучаемых» оценить этот этап по степени комфортности (шкала от -3 до +3). Запишите на доске. Второй этап. Наставник берет за руку своего обучаемого, у которого завязаны глаза, и проводит его через стулья. Третий этап. Обучаемый пытается пройти через стулья самостоятельно. Четвертый этап (8 минут на подготовку). Наставник предварительно обсуждает с обучаемым, у которого завязаны глаза, как лучше пройти через стулья, они составляют маршрут, советуются, а затем сотрудник самостоятельно проходит через стулья. Попросите наблюдателей фиксировать время и действия наставника на всем протяжении игры. Объявите команду-победителя. Проанализируйте результат и сделайте выводы Сравните на доске все 4 этапа по следующим параметрам: 1) время наставника перед этапом 2) количество касаний 3) время наставника в процессе выполнения задачи 4) комфортность для «обучаемого». Сделайте небольшую таблицу, где отметьте, присутствуют на данном этапе эти параметры или нет. Спросите: Что имитирует каждый из этапов игры? (Ситуация с обучением) Проанализируйте каждый этап отдельно: Работа с наблюдателями. Попросите наблюдателей перечислить действия «наставника» на 4-м этапе. Итоги игры. Подведите участников к мысли о том, что существуют разные пути решения со своими плюсами и минусами. Можно заучить алгоритм решения проблемы до автоматизма и не думать о ситуации. А можно развить в подчиненных гибкость в принятии решений, научить анализировать обстоятельства и самостоятельно принимать решения (Примеры: «думающая» компания – компания с директивными методами управления; ко-



манда – армия; управления просто человеческими ресурсами – управление талантами; возможность ограниченного роста до конкретной планки – рост постоянный, неограниченный ничем).

**Система текущего контроля** включает:

- контроль посещения и активности на лекционных и практических занятиях;
- контроль выполнения магистрантами заданий для самостоятельной работы;

**Работа на лекционных и практических занятиях** оценивается по пятибалльной шкале. Пропуск аудиторных занятий влечет за собой отчет по пропущенным темам.

**Форма промежуточного контроля** – экзамен (1 семестр).

Экзамен выставляется по результатам выполнения следующих заданий:

1. выполнение заданий для самостоятельной работы;
2. оценка за работу на семинарских занятиях (степень активности на семинарских занятиях);
3. устный ответ на экзамене.

#### **Вопросы к экзамену**

(1 семестр)

1. Система прав, обязанностей, ограничений и ответственностей служащего организации.
2. Концепция научного управления Ф.У. Тэйлора.
3. Индустриальная психотехника Г. Мюнстерберга.
4. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергера.
5. Тектология А.А. Богданова.
6. Индустриальная психотехника И.Н. Шпильрейна.
7. Концепция «трудовых установок» А.К. Гастева.
8. Процессы принятия управленческих решений в организации.
9. Ситуативный и системный подход к организации.
10. Принципы целостности, иерархичности, структуризации и множественности.
11. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.
12. Методика организационного скрининга.
13. Средства невербального общения.
14. Психологические барьеры общения в организации.
15. Организационное общение и стиль управления.
16. Оценка соответствия коммуникационной сети потребностям работников образовательного учреждения в общении.
17. Анализ и проектирование коммуникационной сети образовательного учреждения.
18. Обучение работников образовательного учреждения профессиональному общению с коллегами, администрацией, учащимися и их родственниками.
19. Технология проведения эффективных совещаний.
20. Особенности дистанционного педагогического общения.
21. Классификации лидеров по содержанию, характеру, направленности деятельности.
22. Бихевиористский подход к стилям руководства.
23. Управленческая сетка Р. Блейка и Дж. Моутона.
24. Ориентированная на обстоятельства модель Ф. Фидлера.
25. Модель ситуационного руководства П. Герси и К. Бланчарда.
26. Модель руководства «путь-цель».
27. Теория мотивации Х-У Д. МакГрегора.
28. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
29. Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи.
30. Метод постановки целей или метод управления по целям.
31. Метод оценочных характеристик.



32. Метод оценки критических случаев.
33. Метод шкал графической оценки.
34. Метод контрольных листов.
35. Метод шкал оценок поведения.
36. Метод оценки вынужденных выборов.
37. Этапы профессиональной самореализации педагога.
38. Кросс-культурный тренинг.
39. Стадии жизненного цикла организации.
40. Этапы, виды, форматы и содержание коучинга.
41. Наставник его функции, цели современного наставничества.
42. Преимущества и недостатки современного наставничества.
43. Программы подготовки наставников

## 7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1.1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
Уст	10	0	0	30	0	0	0	40
1	10	0	20	10	0	0	20	60
Итого	20	0	20	40	0	0	20	100

### Программа оценивания учебной деятельности студента

#### Установочная сессия

#### Лекции – от 0 до 10 баллов

- Оценивание посещаемости – 0-2 балл.
- Активность на лекции – 0-3 балла.
- Умение давать аргументированный ответ – 0-5 балла.

#### Лабораторные занятия – не предусмотрены

#### Практические занятия – не предусмотрены

#### Самостоятельная работа – от 0 до 30 баллов.

- Написание реферата (от 0 до 5 баллов).
- Аналитический обзор литературы (от 0 до 5 баллов).

#### Шкала оценивания реферата

Количество баллов	Критерии оценивания
5	Задание выполнено на высоком уровне. Демонстрируется полное понимание темы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
4	Задание выполнено. Демонстрируется достаточное понимание темы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
3	Задание выполнено. Демонстрируется частичное понимание темы. Требования, предъявляемые к заданию выполнены частично.
2	Задание выполнено. Демонстрируется частичное понимание темы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
1	Задание выполнено в минимальном объеме. Демонстрируется частичное понимание темы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Работа проста и незакончена и /или это плагиат.
0	Задание не представлено.

#### Шкала оценивания аналитического обзора литературы

Количество баллов	Критерии оценивания
-------------------	---------------------



5	Использован научный каталог библиотек (в том числе электронных). Библиография представляется полностью (фамилии, инициалы автора или авторов, точное название книги, место, год издания, название издательства, кол-во страниц.) Список источников одержит тщательно отобранные фундаментальные труды (1-2) и новейшие (не ранее 2017 г) публикации (не менее 5 статей), ссылки оформлены в соответствии с изученным форматом
4	Использован научный каталог библиотек (в том числе электронных). Библиография представляется полностью (фамилии, инициалы автора или авторов, точное название книги, место, год издания, название издательства, кол-во страниц.) Список источников одержит современные публикации (не менее 5 статей), ссылки оформлены в соответствии с форматом, есть незначительные погрешности.
3	Использован научный каталог библиотек (в том числе электронных). Библиография представляется полностью (фамилии, инициалы автора или авторов, точное название книги, место, год издания, название издательства, кол-во страниц.) Список источников содержит современные публикации (менее 5 статей), ссылки в целом оформлены в соответствии с форматом, есть незначительные погрешности.
2	Использован научный каталог библиотек (в том числе электронных). Библиография представлена не полностью. Список источников содержит устаревшие публикации (менее 5 статей)
1	Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.
0	Задание не представлено.

**Автоматизированное тестирование - не предусмотрено**

**Другие виды учебной деятельности – не предусмотрены**

**Промежуточная аттестация - не предусмотрена**

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за установочный семестр по дисциплине «Организационная психология в образовании» составляет 40 баллов.

### **1 семестр**

#### **Лекции – 10 баллов**

- Оценивание посещаемости – 0-3 балл.
- Активность на лекции – 0-3 балла.
- Умение давать аргументированный ответ – 0-5 балла.

#### **Лабораторные занятия – не предусмотрены**

#### **Практические занятия – 20 баллов**

Правильность выполнения задания – 5 баллов;

Самостоятельность и инициативность при выполнении заданий – 10 баллов;

Высокий уровень подготовки – 5 баллов.

#### **Самостоятельная работа – 10 баллов**

Написание реферата (от 0 до 5 баллов).

#### **Шкала оценивания реферата**

Количество баллов	Критерии оценивания
5	Задание выполнено на высоком уровне. Демонстрируется полное понимание темы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.
4	Задание выполнено. Демонстрируется достаточное понимание темы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.
3	Задание выполнено. Демонстрируется частичное понимание темы. Требования, предъявляемые к заданию выполнены частично.



2	Задание выполнено. Демонстрируется частичное понимание темы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.
1	Задание выполнено в минимальном объеме. Демонстрируется частичное понимание темы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Работа проста и незакончена и /или это плагиат.
0	Задание не представлено.

**Автоматизированное тестирование** – не предусмотрено

**Другие виды учебной деятельности** – не предусмотрено

**Промежуточная аттестация** – от 0 до 20 баллов

ответ на «отлично» оценивается от 17 до 20 баллов;

ответ на «хорошо» оценивается от 14 до 16 баллов;

ответ на «удовлетворительно» оценивается от 11 до 13 баллов;

ответ на «неудовлетворительно» оценивается от 0 до 10 баллов.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за 1 семестр по дисциплине «Организационная психология в образовании» составляет 60 баллов.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за установочный и 1 семестры по дисциплине «Организационная психология в образовании» составляет 100 баллов.

**Таблица 2.2.** Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Организационная психология в образовании» в оценку (экзамен):

85 - 100 баллов	«отлично»
70 – 84 балла	«хорошо»
55 – 69 баллов	«удовлетворительно»
меньше 54 баллов	«неудовлетворительно»



## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### а) литература:

1. *Дорофеева Л.И.* Организационное поведение [Электронный ресурс] : УМК для студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / Л.И. Дорофеева. Саратов, 2012. 348 с. ЭБУМЛ

2. Оксина К.Э. Организационное поведение: учебник / К.Э. Оксина. М. : КноРус, 2009. 471 с.

### б) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. *Аксеновская Л.Н.* Ордерная модель организационной культуры: монография / Л.Н. Аксеновская. М.: Акад. Проект: Трикта, 2007. 298 с.

2. *Зельдович Б.З.* Организационное поведение: учеб. пособие / Б.З. Зельдович. М. : Аспект Пресс, 2008. 318 с.

3. Организационная психология / С.-Петерб. гос. ун-т ; под ред. П.К. Власова, С.А. Маничева, Г.В. Суходольского. СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та ; Харьков : Гуманитар. центр, 2008. 469 с.

4. Наставничество в профориентации в образовательной организации : методические рекомендации / Е.В. Овчинникова, Е.А. Афолина, Г.К. Парина и др. – Саратов : ГАУ ДПО «СОИРО», 2021. – 40 с. [https://soiro64.ru/wp-content/uploads/2021/08/omcpr\\_nastavnichestvo-v-proforientacii-v-obrazovatelnoj-organizacii.pdf](https://soiro64.ru/wp-content/uploads/2021/08/omcpr_nastavnichestvo-v-proforientacii-v-obrazovatelnoj-organizacii.pdf)

5. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций. Министерство Просвещения Российской Федерации. Письмо от 23 января 2020 г. № МР-42/02. Электронный ресурс. URL: [https://posh2.hmansy.eduru.ru/media/2020/06/02/1255050481/Pis\\_mo\\_MR-42\\_02.pdf](https://posh2.hmansy.eduru.ru/media/2020/06/02/1255050481/Pis_mo_MR-42_02.pdf)

6. *Аксеновская Л.Н.* Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии [Электронный ресурс] : в 3 кн. / Л.Н. Аксеновская. Кн. 2. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2005. 344 с.

7. *Гарбер И.Е.* Психология управления : методические материалы [Электронный ресурс] / И.Е. Гарбер. Саратов : Саратовский источник, 2009. 100 с.

8. *Павлова Н.В.* Хрестоматия для чтения текстов по организационной психологии [Электронный ресурс] / Н.В. Павлова. Саратов, 2013. 122 с.



### **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для реализации данной рабочей программы используются компьютерные классы с выходом в Интернет (ауд.317, 330, XII корпус СГУ), аудитории (кабинеты), оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами, учебные (416 ауд. XVI корп. СГУ) и исследовательские лаборатории (ауд.330, XII корпус СГУ), учебно-методический ресурсный центр, специализированная библиотека (ауд.326, XII корпус СГУ). Компьютерный класс (ауд.317) оборудован системой Test-maker, компьютерный класс (ауд.330) оборудован системой «Рабочее место психолога» и лицензированной статистической программой SPSS и надстройкой AMOS для выполнения работ по обработке данных. Все указанные помещения соответствуют действующим санитарным и противопожарным нормам, а также требованиям техники безопасности и охраны труда при проведении учебных, научно-исследовательских и научно-производственных работ.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование», профиль «Психология образования и социальных взаимодействий».

Автор: к. пс.н., доцент



М. А. Кленова

Программа одобрена на заседании кафедры социальной психологии образования и развития от 21.05. 2019 года, протокол № 9.

Программа актуализирована и одобрена на заседании кафедры социальной психологии образования и развития от 6 апреля 2021 года, протокол № 8.

Программа актуализирована Вагаповой А.Р. и одобрена на заседании кафедры социальной психологии образования и развития от 17 ноября 2021 года, протокол №4.





