

СОДЕРЖАНИЕ

1. Аннотация к дисциплине
2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
- 3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
- 4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)
- 4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационная психология».
- 6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания
- 6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся
- 6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся
- 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы
- 10.1. Лицензионное программное обеспечение
- 10.2. Электронно-библиотечная система
- 10.3. Современные профессиональные базы данных
- 10.4. Информационные справочные системы
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
12. Лист регистрации изменений

1. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 27.07. 2020 г. N 839.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Организационная психология». Дисциплина дает целостное представление об основных направлениях профессиональной деятельности психолога в организациях разного типа, о необходимости осознанного соблюдения организационной политики.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений обязательную Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата).

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре, зачет с оценкой.

Цель изучения дисциплины:

формирование общего представления у студентов об основных направлениях профессиональной деятельности психолога в организациях разного типа, о необходимости осознанного соблюдения организационной политики.

Задачи:

- сформировать у студентов общие представления о теоретических основах социально-психологических явлений, возникающих в результате общения людей в процессе их совместной деятельности в организациях различного типа;
- сформировать у студентов общие представления о профессиональной роли психолога в организации;
- ознакомить с методами организационной диагностики, позволяющими анализировать и оценивать социально-психологические проблемы, возникающие в организации;
- ознакомить со спецификой работы психолога по подбору персонала, оптимизации социально-психологического климата трудового коллектива, урегулирования организационных конфликтов и т.п.
- способствовать формированию профессиональной культуры психолога;
- способствовать упрочению гражданской позиции и мировоззренческих установок студентов;
- создать условия для развития психологического мышления и готовности к толерантному социальному сотрудничеству.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

ПК-2 – способность к осуществлению мероприятий, ориентированных на сохранение и укрепление психологического благополучия личности, группы в процессе жизнедеятельности.

ПК-4 – способность к просветительской, психопрофилактической деятельности с целью повышения уровня психологической культуры индивидов и групп.

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриат) и на основе профессионального стандарта "Психолог в социальной сфере",

утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. N 682н, соотнесённого с федеральным государственным образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

Код компетенции	Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-2	способность к осуществлению мероприятий, ориентированных на сохранение и укрепление психологического благополучия личности, группы в процессе жизнедеятельности.	<p>ПК-2.1. Знать основные закономерности и факты проявления индивидуальности человека, а также индивидуальных особенностей отдельных людей в сферах воспитания, обучения, производства, организации и регуляции человеческих взаимоотношений. Знать основы разработки программ профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения.</p>	<p><u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u></p>
		<p>ПК-2.2. Уметь на основе исследования индивидуально-психологических особенностей человека выработать рекомендации по их учету в трудовой, учебной, спортивной, коммуникативной деятельности личности.</p>	
		<p>ПК-2.3. Владеть приемами анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях. Владеть способами реализации программ профилактической и психокоррекционной</p>	

		работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения.	
ПК-4	способность к просветительской, психопрофилактической деятельности с целью повышения уровня психологической культуры индивидов и групп.	ПК-4.1. Знать психологические особенности индивидов, личности, психологические особенности различных социальных, этнических, конфессиональных групп.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ПК-4.2. Уметь на основе базовых процедур анализа психологических особенностей индивидов, личности, психологических особенностей различных социальных, этнических, конфессиональных групп составлять программы просветительской, психопрофилактической деятельности с целью повышения уровня психологической культуры индивидов и групп.	
		ПК-4.3. Владеть приёмами осуществления просветительской, психопрофилактической деятельности с целью повышения уровня психологической культуры индивидов и групп.	

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах).

Объем дисциплины	Всего часов
	очно-заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	48
Аудиторная работа (всего):	48
в том числе:	
Лекции	24

семинары, практические занятия	24
лабораторные работы	
контроль	
Внеаудиторная работа (всего):	60
в том числе:	
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	60
Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет с оценкой)	+

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).

для очно-заочной формы обучения

№ п/п	Разделы и/или темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)						Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			ВСЕГО	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа		Курсовая работа
				Лекции	Лабораторный практикум	Практическ. занятия / семинары				
1.	Тема 1. Введение в курс. Круг явлений, изучаемых организационной психологией	5	16	4		2	10			Доклад
2.	Тема 2. Понятие организации и организационной культуры	5	12	2		2	8			Доклад
3.	Тема 3. Понятие команды. Командообразование. Психологические особенности личности руководителя	5	16	4		4	8			Доклад Овладение методикой
4.	Тема 4. Социально-психологический климат трудового коллектива	5	16	4		4	8			Доклад Овладение методикой
5.	Тема 5. Организационные конфликты	5	16	4		4	8			Доклад Овладение методикой
6.	Тема 6. Подбор, расстановка, оценка и аттестация персонала	5	14	2		4	8			Доклад
7.	Тема 7. Психологические аспекты индивидуальной карьеры	5	18	4		4	10			Доклад Овладение методикой

Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет с оценкой)	5	+						Вопросы
Всего:	5	108	24		24	60		Зачет с оценкой

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам).

Тема 1. Введение в курс. Круг явлений, изучаемых организационной психологией.

Содержание лекционных занятий

Предмет организационной психологии. Основные понятия организационной психологии: «организация», «личность работника», «отношение к труду». Круг явлений, изучаемых организационной психологией. Центральная проблема организационной психологии. Методы организационной психологии. Организационная диагностика. Требования к выбору методов.

Место и роль психолога в организации. Функции психолога в организации.

Содержание практических занятий

1. Анализ основных понятий организационной психологии.
2. Социально-психологические проблемы, с которыми сталкивается психолог в организации.
3. Функции организационного психолога.
4. Методы организационной психологии. Требования к выбору методов.

Тема 2. Понятие организации и организационной культуры.

Содержание лекционных занятий:

Типы организационных структур. Функции организации. Показатели эффективности организации: объективные и субъективные (социально-психологические). Формальная структура, обусловленная официальным распределением обязанностей членов группы, их взаимодействием в процессе труда. Неформальная структура, образуемая на основе взаимоотношений, сложившихся в процессе трудового взаимодействия.

Структура организационной культуры. Принципы и методы формирования организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Содержание практических занятий

1. Структура и функции организации.
2. Формальная и неформальная структуры организации.
3. Показатели эффективности организации.
4. Понятие, структура и функции организационной культуры.
5. Типы и особенности организационных культур.
6. Соотнесение понятий «организационная культура» и «корпоративная культура».
7. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Тема 3. Понятие команды. Командообразование. Психологические особенности личности руководителя.

Содержание лекционных занятий:

Динамика развития группы, групповые процессы, групповые состояния, групповые эффекты. Уровни развития группы. Понятие команды. Условия формирования команды. Основные признаки команды. Типология команд. Этапы развития команды. Командообразование, ключевые процессы. Технологии командообразования. Командообразование в режиме реального времени – командный коучинг. Ролевое взаимодействие в команде. Комплектование команд на основе диагностики командных ролей.

Социально-психологические особенности личности руководителя. Стили руководства. Концепции эффективного лидерства. Понятие разделённого лидерства. Понятие, задачи управленческого консультирования руководителя. Бизнес-коучинг.

Содержание практических занятий

1. Уровни развития группы.

2. Групповые процессы и состояния.
3. Управленческая команда: понятие, структура и функции.
4. Этапы командообразования.
5. Методы формирования команды.

Овладение методикой на определение стиля руководства трудовым коллективом В.П. Захарова и А.Л. Журавлева.

Опросник содержит 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителя. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами а, б, в. Методика позволяет определить директивный, попустительский и коллегиальный компонент в стиле руководства.

Тема 4. Социально-психологический климат трудового коллектива.

Содержание лекционных занятий

Сущность и характеристика социально-психологического климата. Основные подходы к определению понятия СПК. Факторы формирования социально-психологического климата организации: факторы макросреды, факторы микросреды. Объективные и субъективные факторы формирования социально-психологического климата организации.

Методы и методики изучения социально-психологического климата трудового коллектива. Удовлетворённость работников профессиональной деятельностью. Возможности выработки лояльности сотрудников к организации. Социально-психологический тренинг как средство повышения уровня развития социально-психологического климата.

Влияние благоприятного социально-психологического климата на эффективность деятельности сотрудников организации.

Содержание практических занятий

1. Основные подходы к определению социально-психологического климата.
2. Объективные факторы формирования социально-психологического климата.
3. Субъективные факторы формирования социально-психологического климата.
4. Диагностика СПК.
5. СПК как средство повышения уровня развития социально-психологического климата.

Овладение методикой: “Экспресс-методика” по изучению социально-психологического климата в коллективе. Методика разработана О.С. Михалюком и А.Ю. Шальто.

Методика позволяет выявить эмоциональные, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности - на уровне понятий “нравится - не нравится”, “приятный - неприятный”. При конструировании вопросов, направленных на измерение поведенческого компонента, выдерживался критерий “желание - нежелание работать, учиться вместе”. Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная “знание - незнание особенностей членов коллектива”.

Тема 5. Организационные конфликты.

Содержание лекционных занятий

Сущность организационных конфликтов. Причины конфликтов в организации. Структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации.

Стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях. Двухмерная модель Томаса. Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях.

Методы управления конфликтами в организации. Стратегии разрешения организационных конфликтов. Роль руководителя в разрешении конфликтов.

Содержание практических занятий

1. Причины конфликтов в организации.

2. Структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации.
3. Стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях.
4. Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
5. Методы управления конфликтами в организации.
6. Стратегии разрешения организационных конфликтов.

Овладение методикой: Опросник Томаса для выявления типа поведения в конфликтных ситуациях.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает приемлемой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно этим 2 основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

- 1) соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
- 2) приспособление, означающее в противоположность соперничеству принесение в жертву собственных интересов ради другого;
- 3) компромисс;
- 4) избегание, для которого характерны как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
- 5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Тема 6. Подбор, расстановка, оценка и аттестация персонала.

Содержание лекционных занятий

Подбор и отбор персонала. Проведение первичного собеседования. Подбор и использование психодиагностических методик на этапе отбора персонала. Отбор кадров на руководящие должности.

Расстановка и адаптация персонала. Социализация персонала в организации. Выявление потребности в обучении персонала. Организация обучения персонала. Кадровый резерв организации. Алгоритм оценки персонала организации. Мотивирование персонала. Теории мотивации трудовой деятельности: содержательные и процессуальные теории трудовой деятельности.

Содержание практических занятий

1. Подбор и использование психодиагностических методик на этапе отбора персонала.
2. Алгоритм оценки персонала организации.
3. Теория ХУ МакГрегора
4. Теория человеческих отношений Мэйо
5. Теория иерархии потребностей Маслоу
6. Теория потребностей Альдерфера
7. Теория мотивационных потребностей МакКлелланда
8. Теория 2-х факторов Херцберга
9. Теория трудовой мотивации Аткинсона
10. Теория справедливости Адамса
11. Теория усиления мотивации Скиннера
12. Теория мотивации Врума
13. Модель мотивации Лоулера-Портера.

Тема 7. Психологические аспекты индивидуальной карьеры.

Содержание лекционных занятий

Социально-психологическое содержание понятия «карьера». Управление развитием персонала организации. Карьера как способ развития персонала. Типы карьеры. Последовательность стадий и этапов карьеры.

Управленческий резерв и порядок его формирования. Методика оценки карьерных ориентаций Э.Шейна «Якоря карьеры». Карьерный коучинг.

Содержание практических занятий

1. Сущность понятия карьера.
2. Типы карьеры.
3. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры.
4. Диагностика индивидуальной карьеры и карьерных ориентаций.

Овладение методикой оценки карьерных ориентаций Э. Шейна «Якоря карьеры».

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающихся при изучении курса «Организационная психология» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы «Организационная психология», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в разделе 7 указанной программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Введение в курс. Круг явлений, изучаемых организационной психологией	Анализ основных понятий организационной психологии. Социально-психологические проблемы, с которыми сталкивается психолог в организации. Функции психолога в организации. Методы организационной психологии. Требования к выбору методов.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Доклад
Тема 2. Понятие организации и	Структура и функции организации. Формальная и неформальная	Работа в библиотеке, включая ЭБС.	Литература к теме, работа с интернет	Доклад

организационной культуры	структуры организации. Показатели эффективности организации. Понятие, структура и функции организационной культуры. Типы и особенности организационных культур. Соотнесение понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.	Подготовка доклада-презентации.	источниками	
Тема 3. Понятие команды. Командообразование. Психологические особенности личности руководителя.	Уровни развития группы. Групповые процессы и состояния. Управленческая команда: понятие, структура и функции. Этапы командообразования. Методы формирования команды. <i>Овладение методикой</i> на определение стиля руководства трудовым коллективом В.П. Захарова и А.Л. Журавлева.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Доклад Овладение методикой
Тема 4. Социально-психологический климат трудового коллектива	Основные подходы к определению социально-психологического климата. Объективные факторы формирования социально-психологического климата. Субъективные факторы формирования социально-психологического климата. Диагностика СПК. СПК как средство повышения уровня развития социально-психологического климата. <i>Овладение методикой:</i> “Экспресс-методика” по изучению социально-психологического климата в коллективе. Методика разработана О.С. Михалюком и А.Ю. Шальто.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Доклад Овладение методикой
Тема 5. Организационные конфликты	Причины конфликтов в организации. Структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации. Стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях. Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения в конфликтных ситуациях.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Доклад Овладение методикой

	<p>Методы управления конфликтами в организации. Стратегии разрешения организационных конфликтов.</p> <p><i>Овладение методикой:</i> Опросник Томаса для выявления типа поведения в конфликтных ситуациях.</p>			
<p>Тема 6. Подбор, расстановка, оценка и аттестация персонала</p>	<p>Подбор и использование психодиагностических методик на этапе отбора персонала. Алгоритм оценки персонала организации. Теория ХУ МакГрегора Теория человеческих отношений Мэйо Теория иерархии потребностей Маслоу Теория потребностей Альдерфера Теория мотивационных потребностей МакКлелланда Теория 2-х факторов Херцберга Теория трудовой мотивации Аткинсона Теория справедливости Адамса Теория усиления мотивации Скиннера Теория мотивации Врума Модель мотивации Лоулера-Портера.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Доклад</p>
<p>Тема 7. Психологические аспекты индивидуальной карьеры</p>	<p>Сущность понятия карьера. Типы карьеры. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры. Диагностика индивидуальной карьеры и карьерных ориентаций.</p> <p><i>Овладение методикой</i> оценки карьерных ориентаций Э. Шейна «Якоря карьеры».</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Доклад Овладение методикой</p>

6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационная психология».

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета с оценкой.

6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1.	Доклад	<p>Доклад (реферат) - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-исследовательской или научной темы. Тематика докладов выдается на первом занятии, выбор темы осуществляется обучающимся самостоятельно. Подготовка осуществляется во внеаудиторное время. На подготовку дается одна неделя. Результаты озвучиваются на втором практическом занятии, регламент – 7 мин. на выступление. В оценивании результатов наравне с преподавателем принимают участие обучающиеся.</p>	<p>«отлично» - доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента (7 минут).</p> <p>«хорошо» - представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.</p> <p>«удовлетворительно» - выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.</p> <p>«неудовлетворительно» - доклад не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.</p>	<p>ПК-2.1. ПК-2.2. ПК-2.3. ПК-4.1. ПК-4.2. ПК-4.3.</p>

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций/	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Зачет с оценкой ПК-2.1.	Зачет с оценкой представляет собой	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной

ПК-2.2. ПК-2.3. ПК-4.1. ПК-4.2. ПК-4.3.	выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	шкале: Задание 1: 1-2 баллов Задание 2: 1-2 баллов Задание 3: 1-2 баллов «Зачтено» -«5» (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -«4» (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -«3» (удовлетворительно) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. «Незачтено» -«2» (неудовлетворительно) – ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены
---	--	---

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

6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся.

Тема 1. Введение в курс. Круг явлений, изучаемых организационной психологией.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Анализ основных понятий организационной психологии.

Социально-психологические проблемы, с которыми сталкивается психолог в организации.

Функции организационного психолога.

Методы организационной психологии. Требования к выбору методов.

Тема 2. Понятие организации и организационной культуры.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Структура и функции организации.

Формальная и неформальная структуры организации.

Показатели эффективности организации.

Понятие, структура и функции организационной культуры.
Типы и особенности организационных культур.
Соотнесение понятий «организационная культура» и «корпоративная культура».
Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Тема 3. Понятие команды. Командообразование. Психологические особенности личности руководителя.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:
Уровни развития группы.
Групповые процессы и состояния.
Управленческая команда: понятие, структура и функции.
Этапы командообразования.
Методы формирования команды.

Обсуждение результатов методики на определение стиля руководства трудовым коллективом В.П. Захарова и А.Л. Журавлева.

Тема 4. Социально-психологический климат трудового коллектива .

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:
Основные подходы к определению социально-психологического климата.
Объективные факторы формирования социально-психологического климата.
Субъективные факторы формирования социально-психологического климата.
Диагностика СПК.
СПК как средство повышения уровня развития социально-психологического климата.

Обсуждение результатов методики “Экспресс-методика” по изучению социально-психологического климата в коллективе. Методика разработана О.С. Михалюком и А.Ю. Шалыто.

Тема 5. Организационные конфликты.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:
Причины конфликтов в организации.
Структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации.
Стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях.
Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
Методы управления конфликтами в организации.
Стратегии разрешения организационных конфликтов.

Обсуждение результатов методики Опросник Томаса для выявления типа поведения в конфликтных ситуациях.

Тема 6. Подбор, расстановка, оценка и аттестация персонала.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:
Подбор и использование психодиагностических методик на этапе отбора персонала.
Алгоритм оценки персонала организации.
Теория ХУ МакГрегора
Теория человеческих отношений Мэйо
Теория иерархии потребностей Маслоу
Теория потребностей Альдерфера
Теория мотивационных потребностей МакКлелланда
Теория 2-х факторов Херцберга
Теория трудовой мотивации Аткинсона
Теория справедливости Адамса

Теория усиления мотивации Скиннера
Теория мотивации Врума
Модель мотивации Лоулера-Портера.

Тема 7. Психологические аспекты индивидуальной карьеры.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Сущность понятия карьера.

Типы карьеры.

Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры.

Диагностика индивидуальной карьеры и карьерных ориентаций.

Обсуждение результатов методики оценки карьерных ориентаций Э. Шейна «Якоря карьеры».

6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.

Промежуточная аттестация по дисциплине "Организационная психология" проводится в форме зачета с оценкой.

Задания 1 типа (теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины):

Предмет организационной психологии. Основные понятия.

Функции организационного психолога. Направления деятельности психолога в организации.

Понятие организации.

Структура и функции организации.

Показатели эффективности организации.

Функции и жизненный цикл организации.

Понятие, структура и функции организационной культуры.

Типы и особенности организационных культур.

Уровни развития группы.

Групповые процессы и состояния.

Управленческая команда: понятие, структура и функции.

Понятие социально-психологического климата. Подходы к определению сущности социально-психологического климата.

Организационные конфликты. Причины возникновения.

Структура, виды, функции конфликтов в организации.

Основы управления персоналом. Основные задачи.

Понятие «карьера» Типы карьеры.

Задания 2 типа (задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем).

Социально-психологические явления в структуре социальных организаций.

Организационная диагностика, возможности применения различных методов. Требования к выбору методов.

Факторы повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников.

Этапы командообразования.

Методы формирования команды.

Факторы формирования социально-психологического климата.

Показатели благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива.

Основные стадии организационного конфликта.

Стратегии поведения сотрудников в конфликтной ситуации.
Личность руководителя: социально-психологический аспект.
Концепции эффективности управленческого лидерства.
Обучение персонала.
Основные процессуальные теории мотивации трудовой деятельности.
Основные содержательные теории мотивации трудовой деятельности.
Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры.
Факторы, влияющие на возникновение эмоционального выгорания сотрудников.

Задания 3 типа (задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины)

Использование различных методов для диагностики социально-психологических явлений в организации.

Методы формирования благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива.

Диагностика социально-психологического климата трудового коллектива.

Социально-психологическая диагностика конфликтов в организации.

Способы разрешения конфликтов в организации.

Управление конфликтами в организации.

Цели и задачи управленческого консультирования руководителя.

Социально-психологическая диагностика личности руководителя, стилей руководства.

Использование социально-психологического тренинга для решения различных проблем в организации.

Подбор и использование психодиагностических методик при отборе кандидатов на вакантную должность.

Проведение собеседования при приёме на работу.

Адаптация персонала. Возможности использования социально-психологического тренинга.

Диагностика мотивации сотрудников организации.

Диагностика карьерных ориентаций сотрудников.

Коучинг-консультирование, цели, задачи, технология.

Диагностика эмоционального выгорания сотрудников.

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

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся. Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Организационная психология» проводится в соответствии с локальными нормативными актами СГТИ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Организационная психология» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

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

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

Промежуточная аттестация обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Организационная психология» проводится в соответствии с локальными нормативными актами СГТИ и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационная психология» проводится в соответствии с учебным планом на 3 курсе в 5-м семестре, в виде зачёта с оценкой в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к зачёту по дисциплине в случае выполнения ими учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины, в том числе и зачетного задания.

Оценка знаний обучающегося на зачете определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им задания.

Знания умения, навыки обучающегося на зачете с оценкой оцениваются как: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

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

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

а) основная учебная литература:

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Афанасьева Е.А.. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/19273.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Полякова И.В. Организационная психология : учебно-методическое пособие / Полякова И.В.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-4486-0720-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83272.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Быков С.В. Организационная психология : учебное пособие / Быков С.В.. — Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. — 110 с. — ISBN 978-5-98996-000-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/64386.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная учебная литература:

1. Жог В.И. Методология организационной психологии : учебное пособие / Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-94845-272-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72503.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Психология управления в организации : учебно-методическое пособие / О.С. Карымова [и др.].. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 286 с. — ISBN 978-5-7410-1341-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/54148.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Горяйнова Н.М. Психология управления : учебное пособие / Горяйнова Н.М., Горяйнов В.Н.. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 274 с. — ISBN 978-5-4486-0654-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81492.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Вид деятельности	Методические указания по организации деятельности обучающегося
Лекция	В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемых тем, делаются акценты на наиболее сложных и интересных положениях изучаемого материала, которые должны быть приняты обучающимися во внимание. Обучающиеся должны конспектировать материал лекций, т.е. кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Материалы лекций необходимо систематически прорабатывать: проверять термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников. Необходимо выделить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Материалы лекций являются основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям.
Практические занятия	Целями практических занятий являются: контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения обучающимися самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов по изучаемой теме. В рамках темы каждого практического занятия предусмотрена подготовка обучающимися устных выступлений по вопросам изучаемой темы, которые предлагаются обучающимся заранее, с последующим их обсуждением всеми обучающимися в группе. Для успешного освоения материала дисциплины «Психология социального поведения» обучающиеся должны систематически

	<p>посещать практические занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям (независимо от формы их проведения) обучающимся в обязательном порядке необходимо знакомиться с обязательной литературой по соответствующим темам, а также, при подготовке докладов - с первоисточниками и публикациями по изучаемой теме в научной периодике, конспектируя их. На практических занятиях предполагается активное участие обучающихся в обсуждении конкретных вопросов, критический анализ представленных сообщений, дополнения к ответам. При подготовке к занятию обучающемуся необходимо проработать конспект лекций, познакомиться с соответствующими разделами основной и дополнительной литературы, ответить на вопросы, составить перечень вопросов, вызвавших затруднения или имеющих неоднозначную трактовку.</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; формирования умений использовать основную и дополнительную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию практических умений обучающихся.</p> <p>Формы и виды самостоятельной работы обучающихся: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; поиск необходимой информации в сети Интернет; подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к зачету).</p> <p>Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; основную и дополнительную литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы обучающихся, и иные методические материалы.</p> <p>Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, которое включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.</p> <p>Формы контроля самостоятельной работы: просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; рефлексия</p>

	<p>выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии – предоставление обратной связи; проведение устного опроса.</p>
<p>Доклад</p>	<p>Доклад - это результат самостоятельной работы обучающегося, представляющий собою публичное выступление, в ходе которого автор раскрывает содержание темы, суть проблемы, которой посвящен доклад, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер.</p> <p>Выбор темы доклада осуществляется обучающимся не менее чем за неделю до планируемого выступления. Тематика докладов доводится до сведения обучающихся ведущим преподавателем.</p> <p>При выборе темы доклада важно учитывать ее актуальность, соответствие содержанию изучаемой темы дисциплины, научную разработанность, возможность обращения к необходимым источникам для изучения темы доклада, личный интерес к данной теме.</p> <p>Примерные этапы работы над докладом таковы: формулирование темы, подбор и изучение основных источников по теме; составление библиографии; систематизация информации; разработка плана; написание доклада; публичное выступление.</p> <p>При подготовке доклада необходимо использовать не только обязательную литературу, но и дополнительные источники. Доклад может сопровождаться слайд-презентацией.</p> <p>Выступающему, по окончании представления доклада, могут быть заданы вопросы по теме выступления.</p>
<p>Подготовка к зачету с оценкой</p>	<p>При подготовке к зачету с оценкой необходимо ориентироваться на рекомендуемую литературу и др.</p> <p>Основное в подготовке к сдаче зачета с оценкой по дисциплине «Организационная психология» - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать промежуточную аттестацию. При подготовке к сдаче зачета с оценкой обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачету, контролировать каждый день выполнение намеченной работы.</p> <p>Подготовка обучающегося к зачету с оценкой включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету с оценкой по темам курса; подготовка к ответу на задания, содержащиеся в вопросах зачета с оценкой.</p> <p>Зачет с оценкой проводится по вопросам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения.</p> <p>Для успешной сдачи зачета с оценкой по дисциплине «Организационная психология» обучающиеся должны принимать во внимание, что: все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы обучающимся; семинарские занятия способствуют получению более высокого</p>

	уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на зачете с оценкой; готовиться к промежуточной аттестации необходимо начинать с первого практического занятия.
--	--

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Организационная психология» необходимо использование следующих помещений:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду СГТИ.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде СГТИ из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

10.1. Лицензионное программное обеспечение:

1. Microsoft Open License, Windows 7 Professional.
2. Microsoft Office Professional.
3. WinRAR.
4. AST Test.
5. Антивирус Avira.
6. Графическая платформа labVIEW2012 для лабораторных практикумов.
7. Пакет программ 1С V8.3.
8. Система автоматизированного проектирования и черчения AutoCAD.
9. Система автоматизированного проектирования Mathcad V14.
10. Система автоматизированного проектирования – КОМПАС 3D V9.
11. Программное обеспечение для компьютерного лингафонного кабинета Linco v 8.2.

10.2. Электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

10.3. Современные профессиональные базы данных:

- Электронная библиотечная система «IPRbooks» [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>
- Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>

10.4. Информационные справочные системы:

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в СГТИ.

В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами не визуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура.

12. Лист регистрации изменений.

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от «31» августа 2021 г. протокол № 1

Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.07.2020 г. N 839	Протокол заседания Ученого совета от «31» августа 2021 года протокол № 1	01.09.2021
2.			
3.			