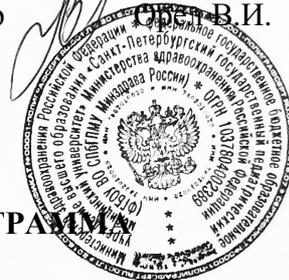


УТВЕРЖДЕНО

на заседании
учебно-методического совета
«_31_» __августа__ 2021г.,
протокол №_10_

Проректор по учебной работе,
председатель учебно-методического совета
профессор



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

По дисциплине
Б1.Б.46

Для
специальности
Факультет

Кафедра

«Организационная психология»
(наименование дисциплины)

« Клиническая психология» 37.05.01
(наименование и код специальности)

Клинической психологии
(наименование факультета)

Общей и прикладной психологии с курсами медико-
биологических дисциплин и педагогики
(наименование кафедры)

Объем дисциплины и виды учебной работы

№ п/п	Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
			8
1.	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	144 (4)	144 (4)
2.	Аудиторные занятия,	56	56
3.	в том числе: Лекции	22	22
4.	Практические занятия	28	28
5.	Лабораторные		
6.	Контроль самостоятельной работы	6	6
7.	Самостоятельная работа	52	52
8.	Вид итогового контроля - экзамен	36	36

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационная психология» по специальности Клиническая психология, код 37.05.01 составлена на основании ФГОС ВО по специальности **37.05.01 Клиническая психология** (уровень специалитета), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 мая 2020 г. №683, и учебного плана ФГБОУ ВО СПбГПМУ Минздрава России.

Составители:

доц., к.пс.н. <hr/> (должность, ученое звание, степень)	 <hr/> (подпись)	Федяев А.А. <hr/> (расшифровка)
<hr/> (должность, ученое звание, степень)	<hr/> (подпись)	<hr/> (расшифровка)

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
Общей и прикладной психологии с курсами медико-биологических дисциплин и
педагогике**

название кафедры

« 16 » июня 2021 г., протокол заседания № 9
Заведующий(ая) кафедрой _____
Общей и прикладной психологии с курсами медико-
биологических дисциплин и педагогике
название кафедры

проф., д.пс.н. <hr/> (должность, ученое звание, степень)	 <hr/> (подпись)	Аверин В.А. <hr/> (расшифровка)пись
---	--	--

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

По дисциплине «Организационная психология»

Для

специальности

« Клиническая психология » 37.05.01

(наименование и код специальности)

СОСТАВ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ:

1. «РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ»..... ..
- 1.1. Рабочая программа
- 1.2. Листы дополнений и изменений в рабочей программе.... ..
2. «КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ДИСЦИПЛИНЫ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРОЙ НА ТЕКУЩИЙ УЧЕБНЫЙ ГОД»..... ..
3. «ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ. БАНК КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ».... ..
4. «ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ»..... ..
5. «ПЕРЕЧЕНЬ МЕТОДИЧЕСКИХ УКАЗАНИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ»
6. «ПЕРЕЧЕНЬ МЕТОДИЧЕСКИХ УКАЗАНИЙ ОБУЧАЕМЫМ ПО ИЗУЧЕНИЮ (ОСВОЕНИЮ) УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ»..... ..
7. ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА..... ..
8. «МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ»
9. «ИННОВАЦИИ В ПРЕПОДАВАНИИ ДИСЦИПЛИНЫ»
10. «ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНИКОВ И УЧЕБНЫХ ПОСОБИЙ, ИЗДАННЫХ СОТРУДНИКАМИ КАФЕДРЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ»..... ..

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины «**Организационная психология**» - освоить базовое содержание, историю и методологию исследований в этой области научного знания, изучить установленные в исследованиях закономерности, сформировать систему представлений, а также способностей, имеющих практическую значимость для данной специальности в контексте ее будущей профессиональной деятельности.

Задачами дисциплины являются:

- последовательно раскрыть основы данной области научного знания, продемонстрировать их приложение к будущей профессиональной деятельности;
- сформировать необходимые целевые установки в отношении содержания будущей профессиональной деятельности, связанные с данной дисциплиной;
- овладеть необходимыми способностями для принятия грамотных профессиональных решений и осуществления эффективной профессиональной деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Организационная психология» относится к базовым дисциплинам блока Б1 учебного плана. Семестр: 8. ЗЕТ: 4. Объем контактной работы: 56 ак.ч. Данная дисциплина непосредственно связана с такими дисциплинами, как: Социология, Экономика, Конфликтология, Социальная психология, Тренинг переговоров.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование (и развитие) у обучающихся следующих компетенций: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7.

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

ОПК-7. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы.

3.2. В результате изучения дисциплины студенты должны

Номер/ индекс компетенции	Содержание компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:			
		знать	уметь	владеть	Оценочные средства
1	2	3	4	5	6

<p>УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.</p>	<p>алгоритмы поиска оптимальных способов решения задач в рамках поставленной цели, технологию проектирования, необходимые ресурсы, действующие правовые нормы и ограничения.</p>	<p>определять задачи, исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p>инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p>Тестовые задания, вопросы промежуточной аттестации.</p>
<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p>	<p>основные приемы и нормы социального взаимодействия.</p>	<p>устанавливать и поддерживать взаимодействие, обеспечивающее успешную работу в коллективе.</p>	<p>навыками социального взаимодействия в профессиональной деятельности.</p>	<p>Тестовые задания, вопросы промежуточной аттестации.</p>
<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.</p>	<p>принципы образования, основные приемы эффективного управления собственным временем.</p>	<p>эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать знание о своих ресурсах и их пределах для саморазвития; способен к анализу собственной деятельности.</p>	<p>методами управления собственным временем; планирует и реализует траекторию своего профессионального и личностного роста на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Тестовые задания, вопросы промежуточной аттестации.</p>
<p>ОПК-7. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы.</p>	<p>психологические аспекты администрирования (организация и управление персоналом).</p>	<p>разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента.</p>	<p>основными функциями управления психологической практикой, приемами управления коммуникациями.</p>	<p>Тестовые задания, вопросы промежуточной аттестации.</p>

4. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы.

№ п/п	Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
			8
1.	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	144 (4 ЗЕТ)	144 (4 ЗЕТ)
2.	Аудиторные занятия,	56	56
3.	в том числе: Лекции	22	22
4.	Практические занятия	28	28
5.	Лабораторные		
6.	Контроль самостоятельной работы	6	6
7.	Самостоятельная работа	52	52
8.	Вид итогового контроля - экзамен	36	36

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Разделы учебной дисциплины (модуля) и компетенции, которые должны быть освоены при их изучении

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы)
1.	УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7	Основная проблематика организационной психологии.	Основная проблематика организационной психологии. Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде.
2.	УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7	Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности.	Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности.
3.	УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7	Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации.	Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации.
4.	УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7	Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности.	Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности.

5.2. Разделы учебной дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы контроля

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лек.	Пр.зан. (в т.ч. семинарские и лабораторные) + КСР	СР С	Всего часов
1.	Основная проблематика организационной психологии.	5	8	13	26
2.	Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности.	5	8	13	26
3.	Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации.	5	8	13	26
4.	Стрессы и конфликты в профессиональной	7	10	13	30

	деятельности.				
ВСЕГО		22	34	52	108

5.2.1. Тематический план лекций и практических занятий

№ п/п	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Название тем лекций	Название тем практических занятий
1.	Основная проблематика организационной психологии.	Основная проблематика организационной психологии.	Тема 1. Основная проблематика организационной психологии. Основная проблематика организационной психологии. Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде.
2.	Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности.	Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности.	Тема 2. Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности. Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности.
3.	Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации.	Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации.	Тема 3. Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации. Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации.
4.	Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности.	Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности.	Тема 4. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности.

5.3. Название тем лекций и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лек.
-------	---------------------------------	------

1.	Основная проблематика организационной психологии.	5
2.	Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности.	5
3.	Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации.	5
4.	Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности.	7
ВСЕГО		22

5.4. Название тем практических занятий и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических (в т.ч. семинарских и лабораторных) занятий	Трудоемкость (час.)
1.	1.	Тема 1. Основная проблематика организационной психологии. Основная проблематика организационной психологии. Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде.	8
2.	2.	Тема 2. Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности. Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности.	8
3.	3.	Тема 3. Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации. Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации.	8
4.	4.	Тема 4. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности.	10
ВСЕГО			34

6. ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Лекции, практические (в т.ч. семинарские и лабораторные) занятия, самостоятельная работа студента, контроль самостоятельной работы, текущий контроль и промежуточная аттестация.

7. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ, ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ И ПРОГРАММНЫЕ СРЕДСТВА

Использование в учебном процессе контактных, активных и интерактивных форм проведения занятий (включая игровые процедуры и разбор ситуаций) в сочетании с

внеаудиторной (самостоятельной) работой (в виде выполнения различных заданий с возможностью их публичного представления).

Программа разработана с учетом возможного ее применения для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Программа также адаптирована для электронного обучения и может реализовываться, в том числе, с использованием дистанционных образовательных технологий.

8. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ

Устный и письменный опрос, контрольная работа, тесты, отчеты

9. ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

экзамен

10. РАЗДЕЛЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

И МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ СВЯЗИ С ДИСЦИПЛИНАМИ

Наименование связанных дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения других, связанных, дисциплин			
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Социология, Экономика, Конфликтология, Социальная психология, Тренинг переговоров	+	+	+	+

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ
за 20__/20__ учебный год

В рабочую программу « Организационная психология »

для специальности _____ « Клиническая психология », _____
(наименование специальности, код)

вносятся следующие дополнения и изменения:

Дополнения и изменения внес

(должность, ученое звание, степень)

(подпись)

(И.О. расшифровка фамилии)

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры _____
Общей и прикладной психологии с курсами медико-биологических
дисциплин и педагогики _____ (протокол №__ от __.__.20__)
(наименование кафедры)

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ С КУРСАМИ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКИХ
ДИСЦИПЛИН И ПЕДАГОГИКИ

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРОЙ

на 2021-2022 учебный год

По дисциплине

Организационная психология

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки

Клиническая психология, 37.05.01

(наименование направления подготовки, код)

Код направления подготовки	Курс	Семестр	Число студентов	Список литературы	Кол-во экземпляров	Кол-во экз. на одного обучающегося
37.05.01	4	8	50	Основная литература:		
				1. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Под ред. В. И. Жога. - М. : Прометей, 2013.	ЭБС Конс. студ	
				2. Психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Л.М. Королев. - 5-е изд. - М. : Дашков и К, 2016.	ЭБС Конс. студ	
	Всего студентов		50	Всего экземпляров		
				Дополнительная литература:		
				1. Развитие лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки: психолого-акмеологический аспект [Электронный ресурс] : монография / Н.И. Юртаева. - Казань : Издательство КНИТУ, 2012.	ЭБС Конс. студ	
				2. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс] : учеб. пособие. / Милорадова Н.Г. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2013.	ЭБС Конс. студ	

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ С КУРСАМИ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН И
ПЕДАГОГИКИ

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.
БАНК КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ И ВОПРОСОВ**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: «Организационная психология»

Для
специальности

« Клиническая психология » 37.05.01
(наименование и код специальности)

СПЕЦИФИКАЦИЯ БАНКА ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ (БЗТ)

Основные положения:

Контролирующая тестовая программа или тест достижений - это подготовленный специальным образом набор тестовых заданий (ТЗ), обладающий валидностью, надежностью (воспроизводимостью), объективностью.

Банк контрольных заданий в тестовой форме (БЗТ) предназначен для проведения контроля качества образовательной деятельности по данной дисциплине.

Для осуществления текущего контроля единый БЗТ состоит из достаточно обособленных составных частей, которые могут самостоятельно использоваться для контроля знаний по отдельным разделам.

БЗТ - это логически упорядоченная структура программно-дидактических тестовых заданий, позволяющих автоматически генерировать множество тестов.

Критерии оценки БЗТ - это доброкачественность результатов измерения (валидность содержательная и функциональная), надежность, объективность. Экспертиза теста проходит по:

- Экспертизе каждого отдельного тестового задания.
- Экспертизе теста в целом на соответствие требованиям валидности, объективности и надежности - минимальные погрешности.

Требования к тестовым заданиям (ТЗ):

Структур ТЗ можно изобразить следующим образом: ТЗ = смысловое содержание задания + способ выполнения + эталон + дистракторы. Дистракторы - это помехи: неправильные ответы, неполные ответы, среди которых надо выбрать эталон. Количество дистракторов может варьировать от 0 до 4. При отсутствии дистракторов – тестовые задания называются открытыми. Тестовые задания с дистракторами – называются закрытыми.

Требования, которым придерживались при разработке ТЗ, это:

- Однозначность и простота;
- тестовые задания должны быть по возможности краткими, без лишних слов и пояснений;
- если задание в форме вопроса получается короче, чем в форме утверждения, предпочтительнее форма вопроса и наоборот;
- в тестовых заданиях должна отсутствовать двусмысленность;

- в задании должен рассматриваться только один признак, объект или действие.
- Использование только эффективных дистракторов, т.е. таких, которые могут привлечь внимание испытуемых.
- Отсутствие абсурдных, очевидно неправильных ответов.
- Отсутствие намеков на правильный ответ. Например, правильный ответ (эталон) не должен быть самым длинным или самым точным по сравнению с дистракторами.
- Отсутствие оборотов с отрицанием «не», которые вводят в измерение систематические ошибки.
- Использование наглядных форм информации (рисунок, график, формула, результаты лабораторных исследований и т.д.) в соответствии с особенностями конкретной врачебной специальности.
- Отсутствие заданий, выполнение которых требует воспроизведения по памяти данных, характерных для справочной литературы.
- Доступная трудность:
 - задания, которые успешно выполняет вся группа испытуемых, считаются слишком легкими и должны быть переделаны;
 - задания, которые не выполняет вся группа (или убедительное большинство) считаются слишком трудными и должны быть переделаны;
 - задачи-головоломки не должны использоваться в тестах достижений, так как они скорее предназначены для измерения способностей, а не уровня подготовки.
- Соответствие источникам информации, которыми пользуются испытуемые.
- Использование одинаково понятных всем испытуемым терминов, способов и индексации обозначений.
- Грамматическое и логическое соответствие ответов заданию.
- Соответствие единой форме в пределах одного блока.

3. Основные этапы разработки бланка тестовых заданий:

Для разработки БЗТ по учебному циклу заведующий кафедрой назначает разработчика (или коллектив разработчиков).

Можно выделить следующие основные этапы разработки и внедрения в учебный процесс БЗТ дисциплины (учебного цикла):

- разработка спецификации БЗТ и ее утверждение на заседании кафедры;
- разработка ЗТ в соответствии со спецификацией БЗТ;
- проведение пробного тестирования с целью установления показателей валидности;
- подготовка заключения кафедры о возможности использования БЗТ в учебном процессе;
- регистрации БЗТ в единой базе данных СПбГПМУ.

Акт проведения пробного тестирования по дисциплине

12 марта 2021 г.

Председатель: профессор В.А. Аверин

Секретарь: доцент А.А. Федяев

Члены комиссии: доцент Е.Р. Зинкевич, доцент А.Л. Меньщикова, ст.пр. А.Г. Титов, ассист.

А.А. Сивак

Повестка: Обсуждение результатов проведения тестирования

Дисциплина: **«Организационная психология»**

Оценки результатов тестирования:

количество учащихся - **30**

Отлично – 6

Хорошо – 18

Удовлетворительно – 5

Неудовлетворительно – 1

Решение:

1. Банк тестовых заданий (БЗТ) полностью соответствует материалам рабочей программы.

2. Пропорции тестовых заданий в БЗТ, выбранных для отражения содержания разделов и тем дисциплины, подобраны правильно.

3. Полнота охвата требований соответствует типовой программе БЗТ.

4. Содержание тестовых заданий соответствует знаниям, умениям и навыкам, которые должен получить обучающийся в процессе изучения дисциплины.

«За» 6 человек. «Против» 0 человек.

Председатель: профессор В.А. Аверин _____

Секретарь: доцент А.А. Федяев _____

БАНК КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1. Согласно определению «Организация» - это
 - а) добровольное объединение физических и(или) юридических лиц для взаимовыгодного сотрудничества при сохранении самостоятельности и независимости входящих в объединение членов.
 - б) совокупность юридических лиц, объединившихся для достижения общих целей, осуществления совместной деятельности и образующих самостоятельный хозяйствующий субъект.
 - в) форма организации труда, при которой определенное количество людей совместно участвует в одном или в разных, но связанных между собой процессах труда.
 - г) объединение людей, чья совместная деятельность сознательно координируется ради достижения общей цели или совокупности целей.

2. Какой коммуникативный канал в переговорном процессе является наиболее информативным в большинстве случаев?
 - а) - вербальный.
 - б) - паралингвистический.
 - в) - визуальный.
 - г) - кинестетический.

3. Чем можно продемонстрировать свою надежность в преддверии переговоров?
 - а) - дополнительной информацией о себе.
 - б) - точностью.
 - в) - доброжелательностью.
 - г) - убедительностью предоставляемых материалов.

4. Либеральному стилю руководства соответствует
 - а) Склонность перекладывать ответственность в принятии решений.
 - б) Стремление делегировать полномочия.
 - в) Ориентация на собственное мнение и оценки.
 - г) Подчеркнутая субординация.

5. Организационная психология - это
 - а) Отрасль психологии, изучающая закономерности, особенности поведения и деятельности людей, обусловленные их социальным взаимодействием.
 - б) Отрасль прикладной психологии, изучающая различные психологические аспекты поведения и деятельности людей в организации, оказывающие влияние на ее организационные процессы и эффективность.
 - в) Иерархически организованная совокупность людей, объединенных общими целями и действующих на основе разделения труда.
 - г) Совокупность методов, принципов, средств и форм управления организациями с целью повышения эффективности их работы.

6. В каком случае может помочь периодическая перестановка работников на другие трудовые операции?
 - а) При хроническом утомлении.

- б) При остром утомлении.
- в) При психической напряженности.
- г) При монотонии.

7. Какие установки и ожидания будут способствовать директивности (теория Х), а какие либеральности (теория Y), отсортируйте их.

- 1) Теория Х
- 2) Теория Y

- а) Работники изначально ленивы и будут по возможности избегать работы.
- б) Работники имеют внутреннюю заинтересованность в работе.
- в) Работники будут стремиться к ответственности, самоконтролю и самоуправлению.
- г) Работники будут избегать ответственности.
- д) Далеко не всех работников интересуют только деньги.
- е) Работники ищут выгоды только для себя.
- ж) В каждом человеке скрыт большой творческий потенциал.
- з) На людей нельзя положиться.

8. Что было обнаружено в результате Хоторнских экспериментов Э. Мэйо?

- а) Что рациональное использование времени снижает утомляемость.
- б) Что социально-психологический климат может оказывать большее влияние на производительность, чем многие технические аспекты производственного процесса.
- в) Что автоматизация труда важнее организации производства.
- г) Что компьютеризация не ведет к увеличению безработицы.

9. Что из перечисленного будет характерно для харизматического лидера (правильным является только один ответ):

- а) Не заинтересованы страстно защищать свои позиции и брать на себя личные риски.
- б) Влияние обеспечивается должностной властью и правом награждать последователей.
- в) Личная власть основывается на собственном опыте, а также на уважении и восхищении последователей.
- г) Используют доступные методы достижения целей, не нарушающие привычного порядка .

10. Сопоставьте правильно название техник «малого разговора» с их содержанием:

- 1. Цитирование
- 2. Позитивные констатации
- 3. Информирование
- 4. Интересный рассказ

- а) Положительные высказывания о событиях жизни партнера.
- б) Сообщение важной, интересной и приятной информации для партнера.
- в) Ссылки на ранее сказанное партнером.
- г) Увлекательное, захватывающее повествование.

11. Закончите правильно описание эксперимента.

Психолог приводил в пять разных классов колледжа одного и того же человека, представляя его как гостя из Кембриджского университета. При этом в первом из классов он назвал его студентом, в следующем ассистентом, в третьем - преподавателем, в четвертом - старшим преподавателем, наконец, в пятом - профессором. После того как гость уходил из аудитории, учащиеся просили оценить его ...

- а) внешнюю привлекательность;
- б) ум или интеллект;
- в) рост;
- г) вес.

12. Какая из перечисленных фраз будет более конфликтогенной в деловой коммуникации:

- а) Я подумаю над этим.
- б) Успокойтесь, пожалуйста.
- в) Возможно, я в чем-то ошибаюсь.
- г) Я раздражен, разгневан.

13. Выберите из перечисленного три наиболее универсальные техники снятия напряжения в переговорах:

- а) Подчеркивание общности с партнером.
- б) Подчеркивание значимости партнера.
- в) Проявление интереса к проблемам партнера.
- г) Предоставление партнеру возможности выговориться.
- д) Предложение конкретного выхода из сложившейся ситуации.
- е) Вербализация эмоционального состояния.

14. Какое чувство может вызвать у партнера по переговорам избыток аргументов?

- а) Тревогу и подозрительность.
- б) Безразличие и незаинтересованность.
- в) Спокойствие и уверенность.
- г) Благодарность и интерес.

15. Из какого вида деятельности заимствована идея коучинга:

- а) Дрессировка животных.
- б) Публичные выступления.
- в) Игровые виды спорта.
- г) Игры детей.

16. В случае, если при утомлении происходит трансформация мотивов деятельности, т.е. поиск способов достижения цели замещается поиском причин для невыполнения заданий, о какой стадии утомления идет речь?

- а) О первой, когда за счет волевых усилий или повышенного интереса трудовую деятельность можно поддерживать на требуемом уровне.
- б) О второй, когда признаки утомления уже нельзя компенсировать волевым усилием..
- в) О третьей, когда работа совсем не может выполняться.

17. Проанализируйте по приведенным ниже симптомам, о каком явлении в организации идет речь:

«Эта активность направлена на достижение более высокого результата профессиональной деятельности; некоторые явные и скрытые действия могут создавать препятствия для других; активность направлена на формирование положительной оценки о себе и на получение за счет этого преимуществ».

- а) О кризисе.
- б) О конфликте.
- в) О конкуренции.
- г) О дезадаптации.

18. Сопоставьте правильно термины и их определения.

- 1) Совместимость.
- 2) Сработанность.
- 3) Сплоченность.

- а) - характер отношений в группе, отражающий преданность ее членов друг другу и группе в целом.
- б) - эффект взаимодействия, который характеризуется максимально возможной субъективной удовлетворенностью партнеров друг другом.
- в) - согласованность в работе между партнерами, лучшее сочетание их действий во времени и пространстве.

19. Сопоставьте правильно перечисленные концепции лидерства их базовым теоретическим положениям:

- 1. Теория черт (К. Бэрд)
- 2. Лидерство на основе наследственности (Э. Богардус, Ф. Гальтон)
- 3. Ситуационная концепция (Р. Бейлз, Т. Ньюком, Ф. Фидлер, А. Харе)

- а) Лидер обладает уникальным набором достаточно устойчивых и не меняющихся со временем качеств, способных передаваться по наследству.
- б) Лидерство - результат сложного влияния различных ситуационных факторов.
- в) Лидер- человек, который обладает определенным набором личностных черт.

20. Что из перечисленного ниже будет не желательно в процессе деловых переговоров.

- а) улыбаться партнеру.
- б) прикасаться к одежде партнера.
- в) внимательно смотреть на партнера.
- г) говорить о своих чувствах.
- д) подчеркивать общность с партнером.

Эталоны ответов по тесту

1. Г.
2. В.
3. Б.
4. А.
5. Б.
6. Г.
7. 1-а, г, е, з.
2-б, в, д, ж.
8. Б.
9. В.
10. 1-в, 2-а, 3-б, 4-г.
11. В.
12. Б.
13. а, б, е.
14. А.
15. В.
16. В.
17. В.
18. 1-Б, 2-В, 3-А.
19. 1-В, 2-А, 3-Б.
20. Б.

За каждый правильный ответ в задании присваивается 1 балл.

14-15 б.=3 уд.;
16-17 б.=4 хор.;
18-20 б.=5 отл.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ С КУРСАМИ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН И
ПЕДАГОГИКИ

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.
ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ, ВЫНОСИМЫХ НА ПРОМЕЖУТОЧНУЮ АТТЕСТАЦИЮ**

По дисциплине «Организационная психология»

Для

специальности

« Клиническая психология » 37.05.01

(наименование и код специальности)

Вопросы к промежуточной аттестации по дисциплине

1. Организация и ее типы.
2. Организационные структуры.
3. Бизнес-процессы и деловые коммуникации: условия их эффективности.
4. Психологические явления, процессы, феномены, сопровождающие функционирование организаций.
5. Функции руководства.
6. Стили руководства.
7. Условия эффективного руководства.
8. Личность руководителя.
9. Психологические составляющие лидерства.
10. Имидж и его формирование.
11. Публичное выступление и возможности его психологического воздействия.
12. Правила подготовки и построения речи.
13. Произнесение и восприятие публичной речи.
14. Работа с психологическими барьерами при выступлениях.
15. Постановка целей и расстановка приоритетов.
16. Принципы эффективного планирования.
17. Инструментарий тайм-менеджмента.
18. Основные причины возникновения конфликтов в организации.
19. Алгоритмы разрешения организационных споров и конфликтов.
20. Методы профилактики конфликтного поведения в организациях.
21. Психологические характеристики переговорного процесса.
22. Психотехнологии в переговорах.
23. Мотивация и делегирование полномочий.
24. Стрессы и кризисы в организациях.
25. Организационное поведение в условиях стресса и кризисов.
26. Антикризисный менеджмент.
27. Форс-мажор и его профилактика.
28. Особенности работы в условиях паники.
29. Мотивация покупателя и продавца.
30. Этапы продажи.
31. Роль маркетинга и рекламы в продажах.
32. Приемы результативных продаж.
33. Служба персонала и возможные функциональные обязанности психолога в организациях.

34. Участие психолога в работе с кадрами.
35. Организационное консультирование.
36. Психологическое сопровождение бизнес-процессов.
37. Психологическое исследование и экспертиза в организациях.
38. Принципы коучинга.
39. Содержание коучинг-процесса.
40. Формулировка вопросов в коучинге

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ С КУРСАМИ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН И
ПЕДАГОГИКИ

ПЕРЕЧЕНЬ МЕТОДИЧЕСКИХ УКАЗАНИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

По дисциплине «Организационная психология»

Для

специальности

« Клиническая психология » 37.05.01

(наименование и код специальности)

Учебная дисциплина «Организационная психология» изучается в семестре 8 в объеме 56 ауд.ч., из которых 22 ч. отводится на лекции.

В учебном процессе используются такие интерактивные формы занятий как: учебно-ситуационные игры, дискуссии, решение практических задач, в т.ч. с помощью метода мозгового штурма, моделирование и проектирование, прогнозирование, анализ и разбор конкретных случаев из практики, тренинговые упражнения.

Работа по подготовке преподавателя к проведению занятия рекомендуется начинать с анализа программы данной дисциплины. При анализе программы следует обратить внимание на следующие моменты:

1. Теоретическое и прикладное значение учебной дисциплины и обеспечивающей ее программы.
2. Связь между отдельными темами.
3. Логику структурирования материала в программе, т.к. материал в программе данного курса имеет определенную логическую структуру.
4. Тезаурус дисциплины.
5. Технологию преподавания отдельных тем. Подавляющее большинство тем данного курса преподается в форме практических занятий, которые проводятся методом проблемного изложения материала, а также методом учебного диалога со студентами.

Подготовка к занятиям осуществляется в три этапа.

Этап диагностики - на этом этапе преподаватель на основе наблюдения оценивает: уровень мотивации студентов, степень их познавательного интереса, способности и возможности студентов учебной группы в среднем. На этом этапе преподаватель также определяет конкретные условия, в которых ему придется проводить занятия: расстановка мебели, наличие аппаратуры, раздаточного и демонстрационного материала.

Этап прогнозирования – на этом преподаватель осуществляет прогноз в изучении тем курса, создает для учащихся образовательную траекторию.

Этап проектирования - на этом этапе преподаватель создается сценарий учебного занятия, который составляется путем осуществления нескольких оперативных действий: замысла учебного занятия, формулирования его целей, определения содержания учебного занятия, организации деятельности преподавателя и студентов. На этапе проектирования составляется план учебного занятия, например, по такой схеме: вступление (установление контакта с аудиторией, обоснование важности изучаемой темы) – основная часть

(активизация познавательной деятельности, сообщение учебной информации, управление восприятием и закреплением информации) – заключение.

Поскольку данный курс включает практические занятия, поэтому подготовка к проведению занятий должна обеспечивать именно эту форму обучения. При подготовке к изложению материала курса преподаватель должен учитывать, что акцент делается на том, чтобы дать обобщенные знания о теории и углубленные о практике, необходимой в профессиональной деятельности.

Возможный вариант технологической карты для подготовки к занятию

Тема лекции

Цели занятия:

- цели когнитивной области:
- цели аффективной области:
- цели психомоторной области:

Основные понятия:

Логика развития занятия как целостной системы:

Способ реализации поставленных целей занятия (методы обучения – учебный диалог, с элементами дискуссии)

Основная литература

Дополнительная литература

Методические рекомендации преподавателю по организации самостоятельной работы студентов

Различные формы самостоятельной работы студентов существенно повышают прочность усвоения и закрепления изучаемых знаний. Функции самостоятельной работы: закрепление теоретических знаний, формирование исследовательских умений, применение теоретических знаний для решения практических задач, самопознание и саморазвитие студента.

Типичными заданиями для самостоятельной работы являются:

- индивидуальные задания;
- групповые задания;
- решение ситуационных задач;
- выполнение творческих работ;
- подготовка отчетов и выступлений.

Методические рекомендации по организации проверки знаний студентов

К основным формам проверки студентов относятся: коллоквиумы, зачеты, контрольная работа, поурочное оценивание, тесты, рейтинговое оценивание, выполнение проектов различной направленности.

Коллоквиум является формой текущего контроля. Коллоквиум – это беседа со студентами, целью которой является выявление уровня овладения основными знаниями. Он применяется для проверки знаний по определенному разделу (или теме). В отличие от семинара основное на коллоквиуме – это проверка знаний с целью их систематизации. Коллоквиум может проводиться на основе вопросов, обсуждавшихся на семинаре. Предполагаемый объем ответа не должен быть большим (не более 3 минут), чтобы была возможность опросить большое число студентов. Для получения отметки студент должен ответить на 2-3 вопроса. В заключение студентам сообщаются оценки и дается комментарий.

Зачет – форма проверки знаний, предусматривающая альтернативную оценку и собственно бинарную отметку – «зачет» или «незачет». «Зачет» ставится в том случае, когда

студент выполнил задание, ответил на все предложенные вопросы; «незачет» ставится тогда, когда студент не выполнил задания, дал неправильный ответ, не продемонстрировал усвоение учебного материала. Важной задачей является определение степени правильности выполнения задания, при которой может быть поставлен зачет. При изучении методики преподавания психологии зачет предназначен для оценки выполнения заданий, прежде всего, практического характера. Иногда зачет может использоваться для оценки знаний по курсу.

Контрольная работа представляет форму проверки знаний студентов и предлагается им после завершения раздела или темы, выполняется в письменной форме. Использование этой формы работы предполагает предварительное повторение, систематизацию знаний по изученным темам программы.

Тестирование представляет собой форму проверки знаний. Ответы на вопросы или выполнение заданий теста предполагают наличие однозначных критериев их правильности или неправильности. Могут использоваться различные варианты тестирования на занятиях: задания с пропусками (небольшие фрагменты текста, отдельные фразы учебника, напечатанные с пропусками существенной информативной части).

Задания с выбором альтернативных ответов, - в этом случае студенту предлагается выбрать правильный ответ, значение имеет количество альтернатив, которые необходимо проанализировать студенту.

Задания с открытым ответом – задание формулируется в вопросительной или утвердительной форме, в последнем случае ответом на вопрос является завершение предложения необходимым словом или словосочетанием.

Тест может содержать практические задания и учебные задачи. Ответ на задачу или выполнение задания и будет являться ответом теста.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ ЛЕКЦИЙ

1. Тема №1	Основная проблематика организационной психологии. (УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7)	
2. Дисциплина:	Организационная психология	
3. Специальность:	Клиническая психология	
4. Продолжительность занятий (в академических часах):	5	
5. Учебная цель:	теоретическое изучение темы: «Основная проблематика организационной психологии.	
6. Объем повторной информации (в минутах):	25	
Объем новой информации (в минутах):	200	
7. План лекции, последовательность ее изложения:	Основная проблематика организационной психологии. Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде.	
8. Иллюстрационные материалы:	см. презентацию	
9. Литература для проработки:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Под ред. В. И. Жога. - М. : Прометей, 2013. 2. Психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Л.М. Королев. - 5-е изд. - М. : Дашков и К, 2016. 3. Развитие лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки: психолого-акмеологический аспект [Электронный ресурс] : монография / Н.И. Юртаева. - Казань : Издательство КНИТУ, 2012. 4. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс] : учеб. пособие. / Милорадова Н.Г. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2013. 	

1. Тема №2	Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности. (УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7)	
2. Дисциплина:	Организационная психология	
3. Специальность:	Клиническая психология	

4. Продолжительность занятий (в академических часах):	5
5. Учебная цель: теоретическое изучение темы: «Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности.»	
6. Объем повторной информации (в минутах):	25
Объем новой информации (в минутах):	200
7. План лекции, последовательность ее изложения: Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности.	
8. Иллюстрационные материалы: см. презентацию	
9. Литература для проработки: 1. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Под ред. В. И. Жога. - М. : Прометей, 2013. 2. Психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Л.М. Королев. - 5-е изд. - М. : Дашков и К, 2016. 3. Развитие лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки: психолого-акмеологический аспект [Электронный ресурс] : монография / Н.И. Юртаева. - Казань : Издательство КНИТУ, 2012. 4. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс] : учеб. пособие. / Милорадова Н.Г. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2013.	

1. Тема №3	Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации. (УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7)	
2. Дисциплина:	Организационная психология	
3. Специальность:	Клиническая психология	
4. Продолжительность занятий (в академических часах):	5	
5. Учебная цель: теоретическое изучение темы: «Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации.»		
6. Объем повторной информации (в минутах):	25	
Объем новой информации (в минутах):	200	
7. План лекции, последовательность ее изложения: Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации.		
8. Иллюстрационные материалы: см. презентацию		
9. Литература для проработки: 1. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Под ред. В. И. Жога. - М. : Прометей, 2013. 2. Психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Л.М. Королев. - 5-е изд. - М. : Дашков и К, 2016. 3. Развитие лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки: психолого-акмеологический аспект [Электронный ресурс] : монография / Н.И. Юртаева. - Казань : Издательство КНИТУ, 2012. 4. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс] : учеб. пособие. / Милорадова Н.Г. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2013.		

1. Тема №4	Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности. (УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7)	
2. Дисциплина:	Организационная психология	
3. Специальность:	Клиническая психология	
4. Продолжительность занятий (в академических часах):	7	
5. Учебная цель: теоретическое изучение темы: «Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности.»		
6. Объем повторной информации (в минутах):	35	
Объем новой информации (в минутах):	280	
7. План лекции, последовательность ее изложения: Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности.		
8. Иллюстрационные материалы: см. презентацию		
9. Литература для проработки: 1. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Под ред. В. И. Жога. - М. : Прометей, 2013. 2. Психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Л.М. Королев. - 5-е изд. - М. :		

Дашков и К, 2016.

3. Развитие лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки: психолого-акмеологический аспект [Электронный ресурс] : монография / Н.И. Юртаева. - Казань : Издательство КНИТУ, 2012.

4. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс] : учеб. пособие. / Милорадова Н.Г. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2013.

ПЕРЕЧЕНЬ МЕТОДИЧЕСКИХ УКАЗАНИЙ ОБУЧАЕМЫМ ПО ИЗУЧЕНИЮ (ОСВОЕНИЮ) УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

По дисциплине «Организационная психология»

Для

специальности

« Клиническая психология » 37.05.01

(наименование и код специальности)

Методические рекомендации студентам по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа является специфическим педагогическим средством организации и управления самостоятельной учебно-познавательной деятельностью студентов в учебном процессе.

Самостоятельная работа может быть представлена как средство организации самообразования и воспитания самостоятельности как личностного качества студентов, что обеспечивает получение нового знания, систематизацию и углубление имеющихся знаний, формированию у студентов профессиональных умений.

Самостоятельная работа выполняет ряд функций:

- развивающую;
- образовательную;
- воспитательную.

Виды самостоятельной работы при освоении курса:

1. конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;
1. проработка учебного материала (по конспектам учебной и научной литературы) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх;
2. выполнение контрольных работ;
3. решение задач, выполнение практических упражнений;
4. работа с тестами и вопросами для самопроверки;
5. работа с конспектами опорных лекций;
6. моделирование или анализ конкретной ситуации;

Студентам рекомендуется с самого начала освоения данного курса работать с литературой и предлагаемыми заданиями в форме подготовки к опросу по предыдущей теме на очередном аудиторном занятии, а также подготовки к нему. При этом актуализируются имеющиеся знания, создается база для усвоения нового материала, возникают вопросы, ответы на которые студент получает в аудитории.

Можно отметить, что некоторые задания для самостоятельной работы по данному курсу имеют определенную специфику. Она заключается в том, что при их выполнении студент должен опереться на свой собственный субъективный опыт.

Методические рекомендации по организации работы с литературой

Особое место среди видов самостоятельной работы занимает работа с литературой, являющаяся основным методом самостоятельного овладения знаниями при изучении данной дисциплины. Изучение литературы - процесс сложный, требующий выработки определенных

навыков учебного труда. Перечень и объем литературы, необходимой для изучения дисциплины, определяется программой курса и другими методическими рекомендациями.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой и требованиями дидактики.

При работе с литературой следует учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

Предварительное чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе.

Сквозное чтение предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы дает возможность студенту сформировать тезаурус основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

Выборочное – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к следующей лекции, тема которой оглашается преподавателем на предыдущем занятии.

Повторное чтение предполагает возвращение к неясным фрагментам текста по прошествии времени. Для освоения отдельных понятий курса требуется неоднократное возвращение к одним и тем же фрагментам текстов.

Аналитическое чтение – это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов студент будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в приведенном ниже списке контрольных вопросов и заданий. Список этих вопросов по понятным причинам ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью изучающего чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации.

Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм:

- медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного;
- выделить ключевые слова в тексте;
- постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования. Важной составляющей любого научного издания является список литературы, на которую ссылается автор (библиография источников).

В решении всех учебных задач немаловажную роль играют записи, сделанные в процессе чтения книги. Они являются серьезным подспорьем в подготовке к экзаменам, т.к. позволяют включать глубинную память и воспроизводить содержание ранее прочитанной книги. В более общей форме все записи при изучении литературы можно подразделить на составление плана, тезисов и конспектирование.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

1. Тема 1:	Основная проблематика организационной психологии. (УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7)	
2. Дисциплина:	Организационная психология	
3. Специальность:	Клиническая психология	
4. Продолжительность занятий (в академических часах)	8	
5. Учебные цели:	Контроль и практическая отработка знаний по освоению темы «Основная проблематика организационной психологии.».	
6. Объем повторной информации (в минутах):	40	
Объем новой информации (в минутах):	320	
7. Условия для проведения занятия:	учебные аудитории должны быть оборудованы эргономичной учебной мебелью, маркерной или меловой доской (включая маркеры или мел нескольких цветов и средства для удаления надписей с доски), оборудованием для демонстрации мультимедийного контента (компьютер, проектор, экран).	
8. Самостоятельная работа обучающегося:	конспектирование учебной литературы; проработка учебного материала (по конспектам литературы) и подготовка докладов, участие в тематических дискуссиях и деловых играх; решение задач, выполнение практических упражнений; работа с тестами и вопросами для самопроверки; моделирование или анализ конкретной ситуации; реферативная работа.	
9. Методы контроля полученных знаний и навыков:	контрольный опрос, тестирование. Обсуждение результатов.	
10. Литература для проработки:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Под ред. В. И. Жога. - М. : Прометей, 2013. 2. Психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Л.М. Королев. - 5-е изд. - М. : Дашков и К, 2016. 3. Развитие лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки: психолого-акмеологический аспект [Электронный ресурс] : монография / Н.И. Юртаева. - Казань : Издательство КНИТУ, 2012. 4. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс] : учеб. пособие. / Милорадова Н.Г. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2013. 	

1. Тема 2:	Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности. (УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7)	
2. Дисциплина:	Организационная психология	
3. Специальность:	Клиническая психология	
4. Продолжительность занятий (в академических часах)	8	
5. Учебные цели:	Контроль и практическая отработка знаний по освоению темы «Психология профессионального самоопределения. Методы профессиографирования и профотбора. Развитие человека в трудовой деятельности.».	
6. Объем повторной информации (в минутах):	40	
Объем новой информации (в минутах):	320	
7. Условия для проведения занятия:	учебные аудитории должны быть оборудованы эргономичной учебной мебелью, маркерной или меловой доской (включая маркеры или мел нескольких цветов и средства для удаления надписей с доски), оборудованием для демонстрации мультимедийного контента (компьютер, проектор, экран).	
8. Самостоятельная работа обучающегося:	конспектирование учебной литературы; проработка учебного материала (по конспектам литературы) и подготовка докладов, участие в тематических дискуссиях и деловых играх; решение задач, выполнение практических упражнений; работа с тестами и вопросами для самопроверки; моделирование или анализ конкретной ситуации; реферативная работа.	
9. Методы контроля полученных знаний и навыков:	контрольный опрос, тестирование. Обсуждение результатов.	
10. Литература для проработки:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Под ред. В. И. Жога. - М. : Прометей, 2013. 2. Психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Л.М. Королев. - 5-е изд. - М. : 	

Дашков и К, 2016.

3. Развитие лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки: психолого-акмеологический аспект [Электронный ресурс] : монография / Н.И. Юртаева. - Казань : Издательство КНИТУ, 2012.

4. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс] : учеб. пособие. / Милорадова Н.Г. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2013.

1. Тема 3:	Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации. (УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7)	
2. Дисциплина:	Организационная психология	
3. Специальность:	Клиническая психология	
4. Продолжительность занятий (в академических часах)	8	
5. Учебные цели:	Контроль и практическая отработка знаний по освоению темы «Мотивация профессиональной деятельности. Психологические особенности труда в условиях организации.».	
6. Объем повторной информации (в минутах):	40	
Объем новой информации (в минутах):	320	
7. Условия для проведения занятия:	учебные аудитории должны быть оборудованы эргономичной учебной мебелью, маркерной или меловой доской (включая маркеры или мел нескольких цветов и средства для удаления надписей с доски), оборудованием для демонстрации мультимедийного контента (компьютер, проектор, экран).	
8. Самостоятельная работа обучающегося:	конспектирование учебной литературы; проработка учебного материала (по конспектам литературы) и подготовка докладов, участие в тематических дискуссиях и деловых играх; решение задач, выполнение практических упражнений; работа с тестами и вопросами для самопроверки; моделирование или анализ конкретной ситуации; реферативная работа.	
9. Методы контроля полученных знаний и навыков:	контрольный опрос, тестирование. Обсуждение результатов.	
10. Литература для проработки:	1. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Под ред. В. И. Жога. - М. : Прометей, 2013. 2. Психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Л.М. Королев. - 5-е изд. - М. : Дашков и К, 2016. 3. Развитие лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки: психолого-акмеологический аспект [Электронный ресурс] : монография / Н.И. Юртаева. - Казань : Издательство КНИТУ, 2012. 4. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс] : учеб. пособие. / Милорадова Н.Г. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2013.	

1. Тема 4:	Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности. (УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7)	
2. Дисциплина:	Организационная психология	
3. Специальность:	Клиническая психология	
4. Продолжительность занятий (в академических часах)	10	
5. Учебные цели:	Контроль и практическая отработка знаний по освоению темы «Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности.».	
6. Объем повторной информации (в минутах):	50	
Объем новой информации (в минутах):	400	
7. Условия для проведения занятия:	учебные аудитории должны быть оборудованы эргономичной учебной мебелью, маркерной или меловой доской (включая маркеры или мел нескольких цветов и средства для удаления надписей с доски), оборудованием для демонстрации мультимедийного контента (компьютер, проектор, экран).	
8. Самостоятельная работа обучающегося:	конспектирование учебной литературы; проработка учебного материала (по конспектам литературы) и подготовка докладов, участие в тематических дискуссиях и деловых играх; решение задач, выполнение практических упражнений; работа с тестами и вопросами для самопроверки; моделирование или анализ конкретной ситуации; реферативная работа.	
9. Методы контроля полученных знаний и навыков:	контрольный опрос, тестирование. Обсуждение	

результатов.

10. Литература для проработки:

1. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Под ред. В. И. Жога. - М. : Прометей, 2013.
2. Психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Л.М. Королев. - 5-е изд. - М. : Дашков и К, 2016.
3. Развитие лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки: психолого-акмеологический аспект [Электронный ресурс] : монография / Н.И. Юртаева. - Казань : Издательство КНИТУ, 2012.
4. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс] : учеб. пособие. / Милорадова Н.Г. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2013.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ С КУРСАМИ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН И
ПЕДАГОГИКИ

ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Дисциплины «Организационная психология»

Для

специальности

« Клиническая психология » 37.05.01

(наименование и код специальности)

Цель воспитательной работы – создание условий для активной жизнедеятельности студентов, для гражданского самоопределения и самореализации, для максимального удовлетворения потребностей студентов в физическом, интеллектуальном, культурном и нравственном развитии.

Задачи воспитательной работы:

- адаптация студентов к изменившимся условиям жизнедеятельности, с целью более полного включения в учебную среду;
- удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии;
- формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;
- формирование у студентов гражданской позиции и патриотического сознания, правовой и политической культуры, способности к труду и жизни в современных условиях;
- развитие ориентации на общечеловеческие ценности и высокие гуманистические идеалы культуры;
- укрепление и совершенствование физического состояния, стремление к здоровому образу жизни, воспитание нетерпимого отношения к наркотикам, пьянству, коррупции и антиобщественному поведению;
- сохранение и приумножение историко-культурных и научных ценностей университета, преемственности, формирование чувства университетского корпоративизма и солидарности;
- формирование умений и навыков управления коллективом в различных формах студенческого самоуправления.

Основные направления воспитательной работы:

- отношение к обществу: гражданское воспитание, ориентированное на формирование социальных качеств личности — гражданственности, уважения к закону, социальной активности, ответственности, профессиональной этики;
- публичные человеческие отношения: воспитание человечности как гражданско-правовой и нравственной позиции, уважение прав и свобод личности, гуманности и порядочности;
- отношение к профессии: понимание общественной миссии своей профессии, формирование ответственности за уровень своих профессиональных знаний и качество труда, выработка сознательного отношения к последствиям своей профессиональной деятельности и принципиальности в ходе ее осуществления решений;
- приобщение к культурным ценностям и достижениям, воспитание духовности, национальной самобытности, восприятия красоты и гармонии;

- личные отношения (семья, дети, друзья): нравственное семейное воспитание — формирование совести, чести, добродетелей.

Содержание воспитательной работы:

- Основывается на признании ценности студента как личности, его прав на свободу, на развитие и проявление его способностей и индивидуальности, при обеспечении организационного, мотивационного, волевого, психологического единства всех участников воспитательного процесса как коллектива единомышленников.

- Содержание воспитания студентов в университете обусловлено их возрастными особенностями, спецификой молодежной субкультуры, целями и задачами основных и дополнительных образовательных программ, особенностями современной социокультурной ситуации в стране и строится с учетом специфики обучающихся в нем студентов.

- Воспитание студентов в университете определяется значимыми для студента личными и общественными проблемами, опыт решения которых он приобретает на основе получаемого им профессионального образования.

Раздел 8

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ С КУРСАМИ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН И
ПЕДАГОГИКИ

**МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

Дисциплины «Организационная психология»

Для

специальности

« Клиническая психология » 37.05.01

(наименование и код специальности)

Сведения об оснащённости образовательного процесса
специализированным и лабораторным оборудованием

Наименование специализированных аудиторий и лабораторий	Перечень оборудования		Примечание
	Необходимо	Фактическое наличие	
1	2	2	3
Лекционная аудитория; ауд. для проведения практических занятий (семинаров).		1. Доска - 1 2. Мультимедиа - 1 3. Ноутбук - 1	Демонстрация схем, таблиц, графиков
«Компьютерный класс»		Класс стационарных ПК в составе: - компьютеров - 12 - принтер лазерный HP1200 - 1	Тестовая программа с банком заданий по дисциплине

ИННОВАЦИИ В ПРЕПОДАВАНИИ

Дисциплины «Организационная психология»

Для

специальности

« Клиническая психология » 37.05.01

(наименование и код специальности)

В ходе преподавания дисциплины используются средства мультимедиа, а также компьютерный контроль знаний студентов.

К инновациям в преподавании данной дисциплины также можно отнести ранее не использовавшиеся педагогические технологии и методики обучения, влияющие на организацию учебного процесса, его методику и дидактику, применение электронных учебников, мультимедиа-материалов, использование лабораторных или практических работ по темам, проведение круглых столов, деловых игр, групповых тренингов, лекций-дискуссий.

В учебном процессе также используются контактные, активные и интерактивные формы проведения занятий (включая игровые процедуры и разборы ситуаций).

Интерактивное обучение представляет собой специальную форму организации познавательной деятельности. Оно предполагает постановку конкретных, прогнозируемых целей. Одна из этих целей — создание комфортной в психологическом отношении среды, в которой обучающийся чувствует свою успешность, интеллектуальную состоятельность, что является более продуктивным для процесса обучения. Суть интерактивного обучения состоит в такой организации учебного процесса, при которой практически все обучающиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают и думают.

Совместная деятельность учащихся в процессе познания, освоения учебного материала означает, что каждый вносит в этот процесс свой особый индивидуальный вклад, что идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Причем происходит это в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что позволяет не только получать новое знание, но и развивает саму познавательную деятельность, переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

Интерактивная деятельность на занятиях предполагает организацию и развитие диалогового общения, которое ведет к взаимопониманию, взаимодействию, к совместному решению общих, но значимых для каждого участника задач. Интерактив исключает доминирование как одного выступающего, так и одного мнения над другими. Во время диалогового обучения учащиеся учатся критически мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа обстоятельств и соответствующей информации, взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, участвовать в дискуссиях, общаться с другими людьми. Для этого организуется индивидуальная, парная и групповая работа, исследовательские проекты, ролевые игры, работа с документами и различными источниками информации, творческие работы и пр.

Раздел 10

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ С КУРСАМИ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН И
ПЕДАГОГИКИ

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНИКОВ И УЧЕБНЫХ ПОСОБИЙ, ИЗДАННЫХ СОТРУДНИКАМИ
КАФЕДРЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Организационная психология»**

Для
специальности

« Клиническая психология » 37.05.01
(наименование и код специальности)

Учебные пособия:

Трудовое право и психолого-педагогическое воздействие в практике управления персоналом:
Учебное пособие // Голянич В.М., Горшков А.С., Козляева Е.В., Крылова И.Ю., Федяев
А.А.. СПб.: ГОУ ВПО СПбГТИ(ТУ), 2006.