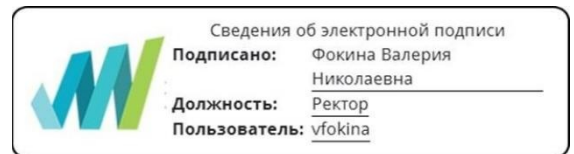


**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Открытый университет экономики, управления и права»
(АНО ВО ОУЭП)**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор АНО ВО ОУЭП Фокина В.Н.



«24» апреля 2026 г.

Б1.О.01 МОДУЛЬ ДИСЦИПЛИН ОБЩЕГО ЦИКЛА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.01.29 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Для направления подготовки:

37.03.01 Психология
(уровень бакалавриата)

Типы задач профессиональной деятельности:

научно-исследовательский, консультационный

Направленность (профиль):

Практическая психология

Форма обучения:

очная, очно-заочная

Москва 2026

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины:

- дать представление о структуре и функциях организации, деятельности руководителя по решению управленческих задач;
- изучить специфику и динамику межличностных отношений в организации, способы воздействия на людей и организации, стили руководства,
- формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для осуществления эффективной организационной деятельности;
- в сжатой форме излагает прикладные проблемы организационной психологии и подходы к их решению, формирует базовые теоретические знания и представления, практические навыки и умения для дальнейшего обучения по дисциплинам специализации.

Задачи:

- быть подготовлены к деятельности в области психологического обеспечения развития организационной структуры, развития персонала организации, социального и деятельностного развития. Они должны овладеть практическими навыками и умениями организационного консультирования. Форма проведения и содержание занятий должны максимально способствовать развитию профессионально важных качеств будущих психологов.
- уяснение принципов системного анализа трудовой деятельности сотрудников организаций разного типа и особенностей влияния психологических факторов на эффективность организационных взаимодействий;
- ознакомление с современными технологиями, процедурами и формами работы психолога с персоналом организаций, нацеленных на модернизацию труда и оптимизацию отношений в коллективе.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Место дисциплины в учебном плане:

Блок: Блок 1. Дисциплины (модули).

Часть: Обязательная часть.

Модуль: Дисциплин общего цикла.

Осваивается (семестр):

очная форма обучения - 6

очно-заочная форма обучения – 7

3. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-8 - способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМСЯ

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1. Свободно ориентируется в принципах функционирования профессионального коллектива ОПК-8.2. Анализирует и оценивает социально-психологические проблемы, возникающие в организации ОПК-8.3. Имеет представления о профессиональной роли психолога в организации	Знает: • психологическое обеспечение социального развития организации, психологическое обеспечение деятельностного развития организации, управление трудовой мотивацией • основные типы социально-психологических проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций, и способы их разрешения с учетом возможностей применения в конкретных организационных условиях психологическое обеспечение развития организационной структуры Умеет: • обеспечивать психологическое сопровождение наиболее полного удовлетворения субъекта труда своей работой • осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях • обеспечивать психологическое сопровождение карьеры сотрудников Владеет: • методами оказания психологической помощи в создании и сохранении хорошего морально-психологического климата в организации • средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики

		проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций • конкретными методами и формами проведения организационно- психологических исследований диагностикой и оптимизационной направленности, методами оказания психологической помощи сотрудникам организаций
--	--	---

5. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО СЕМЕСТРАМ

Общая трудоемкость дисциплины «Организационная психология» для обучающихся всех форм обучения, реализуемых в АНО ВО «Открытый университет экономики, управления и права» по направлению подготовки 37.03.01 Психология составляет: 6 з.е. / 216 час.

Вид учебной работы	Всего число часов и (или) зачетных единиц (по формам обучения)	
	Очная	Очно-заочная
Аудиторные занятия	72	40
<i>в том числе:</i>		
Лекции	18	12
Практические занятия	54	28
Лабораторные работы		
Самостоятельная работа	108	140
<i>в том числе:</i>		
часы на выполнение КР / КП	-	-
Промежуточная аттестация:		
Вид	Экзамен – 6 сем.	Экзамен – 7 сем.
Трудоемкость (час.)	36	36
Общая трудоемкость з.е. / час.	6 з.е. / 216 час.	

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование темы дисциплины	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самост. работа
Очная форма обучения					
1	Введение в организационную психологию	3	9		18
2	Организационная власть и личность	3	9		18
3	Группа и организационная культура	3	9		18
4	Психологическое обеспечение развития организационной структуры	3	9		18
5	Психологическое обеспечение развития персонала организации	3	9		18
6	Психологическое обеспечение социального и деятельностного развития организации	3	9		18
Итого (часов)		18	54		108
Форма контроля:		Экзамен			36
Очно-заочная форма обучения					
1	Введение в организационную психологию	2	4		23
2	Организационная власть и личность	2	4		23
3	Группа и организационная культура	2	5		23
4	Психологическое обеспечение развития организационной структуры	2	5		23
5	Психологическое обеспечение развития персонала организации	2	5		24
6	Психологическое обеспечение социального и деятельностного развития организации	2	5		24
Итого (часов)		12	28		140
Форма контроля:		Экзамен			36
Всего по дисциплине:		6 з.е. / 36 час.			

СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Введение в организационную психологию

История становления организационной психологии.

Теории современной организации в США. Основоположник научного управления Ф.Тейлор. Принципы научного управления. Концепция бюрократической организации М.Вебера. Психология труда и индустриальная психология. Эмпирическая школа. Школа «социальных систем». Новая школа науки управления. Школа «человеческих отношений». Источники организационной психологии. Концепция «запрограммированных перемен» в организации. Признание организационной психологии. Термин «психология организации и управления».

Развитие организационной психологии в России

Исследования Александра Александровича Богданова. Тектология. Платон Михайлович Керженцев. Организационные принципы. «Научная организация труда (НОТ)». Центральный института труда (ЦИТ). Принцип ответственной зависимости.

Категориальный аппарат организационной психологии. Общие и специфические категории. Организационное развитие. Организационная культура.

Объект, предмет и подходы исследования

Объекту организационной психологии. Предметом исследования организационной психологии. Психические явления и факторы. Принцип взаимного обогащения. Организационный уровень оценки. Уровни анализа. Универсальный подход. Ситуативный подход. Релятивистский подход. Личностный подход. Парадигма. Индивидуальная цель. Общая цель.

Принципы и методы исследования организационной психологии

Принцип системности. Система. Принцип гуманизма. Принцип демократизма. Принцип справедливости. Принцип требовательности. Принцип ответственности. Методы исследования и базовые критерии оценки Классификации методов. Операциональное определение. Базовые критерии оценки. Метод анализа документов и контент-анализ. Классификатор контент-анализа. Регистрационная карточка.

Структурно-функциональные характеристики организации

Традиционные представления об организации. Честер Барнард. Современные исследователи. Целенаправленность. Сложность организации. Формализация. Принцип единства целей. Принцип эффективности. Рациональность. Централизация. Специализация в организации. Сложность организации. Контроль. Цель открытой организации. Взаимодействие с окружающей средой. Синергизм. Динамическое равновесие. Равенство конечных результатов. Функции организации Организационно-кадровая. Учебно-воспитательная. Социально-экономическая. Исследовательско-проектная. Психолого-педагогическая. Информационно-аналитическая.

Изменения и структура организации

Цикл взаимодействия со средой. Объем контрольных функций. Факторы улучшения. Структура организации. Возможные связи между звеньями системы. Подразделение. Пирамидальная организационная структура. Пять элементов в структуре организации. Оперативное ядро. Техноструктура. Формы, методы и способы реорганизации управленческих структур. Прогнозирование организационной системы.

Управленческие особенности различных структурных образований

Классические теории организации. Структурные концепции (линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, матрично-штабная). Ситуационные теории организации. Универсальные концепции. Системный подход к пониманию организации. Дивизионная (департаментная) структура. Системный подход организационной психологии

Свойства организации как системы. Элементы социальной системы. Существенна или несущественна характеристика личности. Этапы оценки организации.

Организационная власть, роль и субъект власти

Партисипативное управление. Статус субъекта власти. Организационный ресурс. Эффективная организационная роль. Специалист. Интегратор. Менеджер-игрок. «Боец в джунглях». Понятие «организация». Кооптация. Этапы и фазы существования организации. Этапы (циклы) зарождения, развития, стабилизации, нарастания противоречий, разрушения и ликвидации. Положительные стороны централизации. Децентрализация. Основные фазы в развитии организации.

Проектирование организации и самоорганизация

Сущность проектирования. Группа факторов проектирования. Этапы. Организационные изменения. Реализуемость проекта. Проектирование материальных структур. Организационная устойчивость. Упругость. Оптимальность нагрузки. Критерии реализуемости. Структурные образования самоорганизации.

Методы управления и организационная эффективность. Административные. Экономические методы. Социально-психологические методы. Внушение и принуждение. Оценка организационной эффективности.

Тема 2. Организационная власть и личность

Психологический анализ причин возникновения власти

Власть и организационные формы поведения. Доорганизационный период развития власти. Стадии: ранняя и поздняя. Отношение к власти. Психологический анализ причин возникновения власти. Общинная и индивидуальная цель: сущность и специфика. Общинная цель. Индивидуальная цель и ее содержание. Две проблемы психологические изучения. Представление о динамичности (изменчивости) и стабильности внутреннего устройства общины. Спорная концепция. Причины саморазрушения. Мотивационно-целевое единство. Произвольное поведение. Развитие надобщинных образований.

Надобщинные структуры и отношения. Трудовой способ распределения. Роль семьи. Увеличение размеров общин. Психологическая концепция формирования надобщинных структур. Завоевание ресурса. Формы получения ресурса. Избыток ресурса. Критика экономической концепции.

Становления первых организационных форм

Организационные формы объединения людей. Насильственно-реквизиционная форма организации. Воспроизводство ресурсов и власть. Насильственно-мотивационная форма организационной власти. Мануфактурно-фабричная форма организации. Первые шаги к формированию механизмов мотивации труда. Насильственно-мотивационная форма организации труда. Оценка существующей нормы труда. Норма труда и потребления. Собственник производства. Развитие современных организационных форм. Современная организационная форма. перемещению товаров расширить ассортимент и объем производства Ф.Тейлор. Он заявил о трех базовых элементах научного управления: анализ деятельности; определение нормы труда; профотбор. базовый принцип организационных отношений эксцентрическая организационная норма – ЭЦОН степень свободы перемещения Организационное окружение обеспечения зависимости работника Контур использования ресурса ресурсные возможности власти функции менеджмента организации Функции апекса.

Власть и организационно-психологические проблемы

Базовое противоречие и организационные проблемы. Трудовая мотивация. Организационная культура. Функции культуры. Профессионально-психологический отбор персонала.

Мотивация работника. Общая характеристика средств мотивации. Организационные средства мобилизации. Дифференциация и стратификация людей. Дефекты удовлетворения потребностей. Ненасильственным средства трудовой мотивации.

Проблемы мотивации персонала. Проблемы мотивации персонала и руководителя. Противоречия в анализе потребностей личности. Потребность в безопасности. Потребность в аффилиации. Самоактуализация. Потребность в уважении. Независимость и самостоятельность. Потребность во власти. Властолюбивые специалисты. Оценка мотивации работника и выбор побуждающих средств.

Теории мотивации

Теории содержания. Теории процесса. Теория А.Маслоу. Теория К.Альдерфера, Мак-Грегора и Ф.Херцберга. Фрустрационно-регрессивное измерение потребности. Теория Х – авторитарный стиль. Теория Y – демократический стиль. Соотношение мировосприятия менеджера. Мотиваторы.

Теории процесса: подкрепление и ожидание. Теория подкрепления мотива (Е.Торндайк, К.Халл, Б.Скиннер, Г.Юкл, Дж. Херманн, Дж. Комаки). Теория ожидания (С.Яблонский, В. Норд, Дж.Кэмбелл, Б. Гергопулус, В.Врум и др.). Целевая теория мотивации (Э.Локе). Модификация поведения (С. Латенс, Р. Крейтнер). Результат. Ожидание.

Сущность целевой теории мотивации и модификации поведения. Цель. Сопутствующие явления. Механизм целеполагания в мотивации. Мотивация, трудность и осознание. Оперант. Модификация оперантов Стратегии воздействия на работника.

Методы мотивации персонала

Материально стимулирование. Использование целей организации. Совершенствование нормативной базы. Перепроектирование деятельности. Ротация. Партиципативность.

Функция управления, собственник и продуктивность.

Отделение управления от собственника. История и положительные стороны. Разделение функций и негативные характеристики. Продуктивность управления современной организацией. Трудности оценки. Критерии продуктивности. Эффективность самоуправления. Саморегуляция. Феномен власти в организационной психологии

Понятие «власть» в психологии. Проблемы организационно-психологического исследования явления «власти». Формы доминирования. Врожденная и приобретенная формы. Мотивация влияния.

Властолюбие и тип личности. Корыстолюбие и честолюбие. Характеристики властолюбивой личности. Авторитарная личность. Макиавеллизм и его показатели. Психологическая диагностика типа личности.

Модели власти на межперсональном уровне

Сущность межперсонального анализа. Поведенческий «контур» власти. Многоканальность власти. Модель власти с позиции субъекта. Модель власти с позиции объекта. Положительные и негативные стороны.

Средства, формы и потенциал власти. Основание власти. Средства воздействия и формы власти. Классификации видов власти. Точка зрения на власть отечественных исследователей. Легитимная и формальная власть. Экспертная и референтная власть. Информационная власть. Ситуационное манипулирование. Использование третьей стороны как средства власти.

Ресурс и тактика реализации властных полномочий. Маневрирование и манипулирование ресурсами власти. Манера. Стратегии самопрезентации. Самомониторинг и его шкала.

Власть и деструктивное повиновение. Сущность деструктивного повиновения. Эксперименты С. Мигрэма. Характеристики деструктивного повиновения. Благоприятные условия функционирования организационной власти.

Личность и организация

Личностные проблемы организационной психологии. Различия личности, индивида и индивидуальности. Номотетический подход. Личностные характеристики. Локус контроля и ориентация на достижения. Догматизм. Акцентуации. Профессионально-важные качества и организация. Содержание ПВК. Направления научного поиска. Технология оценки ПВК на основе контент-анализа. Анализ функций и качества. Экспертно-групповой метод оценки ПВК.

Способности и проблемы организации. Умственные, организаторские, коммуникативные и управленческие способности. Способности и этические нормы.

Управленческие и организаторские способности

Сущность управленческих способностей в исследованиях психологии и менеджменте. Менеджерские характеристики. Концептуальные и личностные характеристики. Общеорганизационные способности по Л.И. Уманскому. Локальные способности. Общие и специальные организационные способности. Криволинейность и прямолинейность зависимости.

Тема 3. Группа и организационная культура

Группа и организация

Сущность понятий группа и организация в менеджменте. Задание и его специфика. Рабочий саботаж. Хоуторнский эксперимент. Содержание отдельных наблюдений: освещенность, коммуникация, сборка кабеля.

Медицентрическая организационная норма. Эффект Рингельмана. Социальная лень. Эффекты групповые: «принадлежность к группе»; «синергии»; «группомыслия»; «конформизма»; «моды» (подражания); «ореола»; «группового фаворитизма»; «группового эгоизма»; «маятника»; «волны»; «пульсара»; «бумеранга»; «мы - они».

Включение человека в организацию.

Организационные отношения и включение специалиста в групповой процесс. Системообразующие факторы. Основания для классификации групп. Первичная группа. Формальная группа. Характеристика взаимосвязи структур. Командная группа. Референтная группа и ее функции.

Процесс развития группы и организации.

Стадии развития. Брожение и нормирование. Социально-психологические явления в группе. Статус и роль. Особенности связи статуса и роли. Статусная символика. Аттитюд. Ролевой стереотип. Групповые ожидания. Сотрудники и защитные механизмы. Характеристика рабочей группы. Ролевые и межролевые конфликты.

Лидерство и организация.

Сущность понятия лидер и лидерство. Отличие лидера от руководителя. Власть и лидерство. Органикратический тип власти. Персонократический тип власти. Харизма. Роль и место организационного психолога. Таблица ориентации для поиска моделей лидерства. Модель Врума-Йеттона-Яго. Правила оценки.

Организационная культура.

Организационная культура: сущность и этапы становления. Уровни организационной культуры. Культурные атрибуты организации в широком смысле. Социально-психологический климат и культура. Позитивные профиль реализации культуры. Этапы развития организационной культуры. Характеристика этапа углубления. Модели развития культуры. Модель Сате и ее значение. Модель AGIL Модель Уильяма Оучи. Культура и эффективность деятельности организации. Разновидности норм. Кодифицированные нормы. Резидуальные нормы. Санкции. Размер группы и отношения. Общение и рабочая группа. Коммуникационные сети. Лидерство и власть в организации. Классификация сторон общения. Коммуникативная, интерактивная и перцептивная сторона общения. Нисходящие и восходящие каналы информации. Локальный канал. Функции формальной стороны общения. Централизованная сеть.

Тема 4. Психологическое обеспечение развития организационной структуры

Проектирование организационной структуры управления.

Проектирование организационных систем. Открытые и замкнутые организационные системы. Конструирование целей организации. Внешняя способность выживания. Внутренняя способность выживания. Интеграция интересов организации и сотрудников. Основные фазы в развитии организации.

Развитие управленческих функций.

Организационная эффективность и управленческие функции. Принципы и методы управления.

Тема 5. Психологическое обеспечение развития персонала организации

Развитие трудовых ресурсов.

Анализ рынка труда и структуры занятости. Управление трудовыми ресурсами. Профессиональная ориентация. Возрастные особенности профессионального самоопределения. Профессиональная переориентация.

Профессиональный отбор.

Отбор кадров как функция управления. Методы изучения личности при отборе кадров. Управление обучением персонала. Планирование карьеры сотрудников. Методы персонального развития.

Тема 6. Психологическое обеспечение социального и деятельностного развития организации

Сущность социального развития.

Понятие социальных изменений. Социальные изменения и социальное развитие. Социальный прогресс и регресс. Содержание социального планирования. Планирование социального развития. Стратегии социального развития.

Социальная адаптация в коллективе.

Методы социального развития. Проектирование рабочего места. Стимулирование труда. Управление трудовой мотивацией. Оптимизация условий труда. Методы деятельностного развития.

7. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа не предусмотрена

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы представлен на сайте в разделе «Фонд оценочных средств (материалов)».

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

9.1. Рекомендуемая литература:

1. Лапшин, В. Е. Психология организаций : учебное пособие / В. Е. Лапшин, Н. В. Шаманин. — Владимир : Издательство Владимирского государственного университета, 2024. — 160 с. — ISBN 978-5-9984-1834-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/143835.html>

2. Шамис, В. А. Психология мотивации : учебное пособие для бакалавров / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 74 с. — ISBN 978-5-4497-1814-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124164.html>

3. Шкроб, Н. В. Психология межличностных и межгрупповых отношений в профессиональной (служебной) деятельности : учебное пособие / Н. В. Шкроб, Ю. Г. Хлоповских. — Железногорск : Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2023. — 167 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/130879.html>

9.2. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения.

Программное обеспечение Университета, являющееся частью электронной информационно-образовательной среды и базирующееся на телекоммуникационных технологиях:

- тренинговые и тестирующие программы;
- интеллектуальные роботизированные системы оценки качества выполнения работ. Информационные и роботизированные системы, программные комплексы, программное обеспечение для доступа к компьютерным обучающим, тренинговым и тестирующим программам:

- ПК «КОП»;
- ИР «Каскад».

Программное обеспечение, необходимое для реализации дисциплины:

Лицензионное программное обеспечение (в том числе, отечественного производства)

Операционная система Windows Professional 10

ПО браузер – приложение операционной системы, предназначенное для просмотра Web-страниц

Платформа проведения аттестационных процедур с использованием каналов связи (отечественное ПО)

Платформа проведения вебинаров (отечественное ПО)

Информационная технология. Онлайн тестирование цифровой платформы Ровеб (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс. Экспертный интеллектуальный информационный робот Аттестация ассессоров (отечественное ПО)

Информационная технология. Аттестационный интеллектуальный информационный робот контроля оригинальности и профессионализма «ИИР КОП» (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс «Личная студия обучающегося» (отечественное ПО)

Свободно распространяемое программное обеспечение

Мой Офис Веб-редакторы <https://edit.myoffice.ru> (отечественное ПО);

ПО OpenOffice.Org Calc - http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html;

ПО OpenOffice.Org.Base - http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html;

ПО OpenOffice.org.Impress -http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО OpenOffice.Org Writer - http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО Open Office.org Draw - http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО «Блокнот» - стандартное приложение операционной системы (MS Windows, Android и т.д.), предназначенное для работы с текстами.

9.3. Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <https://ro-edu.ru/> - Медиапортал «Российское образование»
2. <http://www.iprbookshop.ru> - Электронно-библиотечная система IPRSmart (ЭБС IPRSmart) –электронная библиотека по всем отраслям знаний
3. <https://www.elibrary.ru/> - электронно-библиотечная система eLIBRARY.RU, крупнейшая в России электронная библиотека научных публикаций
4. <https://cyberleninka.ru/> - научная электронная библиотека КиберЛенинка
5. <https://gufo.me/> - справочная база энциклопедий и словарей
6. <https://universarium.org/> - российская межвузовская платформа от ведущих университетов и компаний
7. <https://www.lektorium.tv/> - российская образовательная платформа, которая предлагает массовые открытые онлайн-курсы (MOOK) и лекции от ведущих вузов, научных институтов и компаний

8. <https://rusneb.ru/> - федеральная государственная информационная система и единое электронное пространство знаний, объединяющее оцифрованные фонды российских библиотек, музеев и архивов
9. <http://www.consultant.ru/> - справочная правовая система КонсультантПлюс
10. <https://www.garant.ru/> - справочная правовая система Гарант

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине представлено в Приложении 8 – «Сведения о наличии оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий ОПОП ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль): Практическая психология.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических и/или лабораторных занятий, организации самостоятельной работы обучающихся, консультаций.

Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над учебной дисциплиной.

Основной целью практических и/или лабораторных занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов, их методологическая и методическая проработка, выполнение практических заданий.

Самостоятельная работа с учебной, учебно-методической и научной литературой, дополняется работой с тестирующими системами, тренинговыми программами, с информационными базами, электронными образовательными ресурсами в электронной информационно-образовательной среде организации и сети Интернет.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной

деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и

ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаниями при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа по подготовке письменных работ должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы);
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и логически последовательно;
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

11.1. Особенности организации образовательного процесса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (детей-инвалидов) (в случае наличия таких категорий, обучающихся)

Образовательный процесс включает в себя теоретическое обучение, все виды практик, воспитательную работу, мероприятия по комплексному сопровождению для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (детей-инвалидов) с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей.

Образовательная программа может быть адаптирована для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (детей-инвалидов) (адаптивная образовательная программа). Адаптивная образовательная программа разрабатывается на основании личного заявления обучающегося (законного представителя) и рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии и/или справке медико-социальной экспертизы, индивидуальная программа реабилитации или абилитации.

При разработке адаптивной образовательной программы учитываются особые образовательные потребности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (детей-инвалидов), исходя из особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей.

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидам (детям-инвалидам) по их заявлению предоставляются специальные технические средства, программные средства и услуги ассистента (помощника), оказывающего необходимую техническую помощь.

При реализации адаптивной образовательной программы обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидам (детям-инвалидам) предоставляются следующие возможности:

- использование специальных технических средств;
- обеспечение электронными образовательными ресурсами, использующими аудио сопровождение учебного материала;
- обеспечение электронными образовательными ресурсами с возможностью увеличения размера шрифта;
- обеспечение печатными образовательными ресурсами;
- особенности процедур аттестации.

При реализации адаптивной образовательной программы применяются следующие формы контроля и оценки результатов обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (детей-инвалидов) в зависимости от характера ограничений здоровья.

Для обучающихся с нарушением зрения:

- устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы и др.;
- с использованием компьютера и специального программного обеспечения: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты и др.;
- при возможности, письменная проверка с использованием шрифта Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств: контрольные работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.

Для обучающихся с нарушением слуха:

- письменная проверка: контрольные, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.;
- с использованием компьютера и специального программного обеспечения: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты и др.;
- при возможности, устная проверка с использованием специальных технических и программных средств, дискуссии, тренинги, круглые столы и др.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата:

- письменная проверка с использованием специальных технических средств: контрольные работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.;
- устная проверка с использованием специальных технических средств: дискуссии, тренинги, круглые столы и др.;
- с использованием компьютера и специального программного обеспечения: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты и др.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (детей-инвалидов) в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими инвалидности и ОВЗ, если это не создает трудностей для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (детей-инвалидов) и иных

обучающихся при прохождении аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (помощника), оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидам (детям-инвалидам) необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (детей-инвалидов) в аудиторию, спортивный зал, санитарные и другие вспомогательные помещения.

По письменному заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (детей-инвалидов) продолжительность сдачи экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (детей-инвалидов), обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).