

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО»

СОГЛАСОВАНО

Директор Арзамасского филиала ННГУ
Щелина Т.Т.

«27. января» 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Арзамасского филиала ННГУ
(протокол от «27» января 2023 г. № 1)

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ

«Психологическое обеспечение служебной деятельности»

(Наименование программы)

252 часа

Руководитель программы к.пс.н., доцент, заведующий кафедрой общей и практической
психологии (Беганцова И.С.)

(подпись)



(ФИО)

Арзамас 2023

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Целью программы является получение новых профессиональных компетенций при реализации психологического обеспечения служебной деятельности

1.2. Нормативные документы для разработки программы профессиональной переподготовки:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Приказ Минобрнауки России от 31 августа 2020 г. № 1137 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитет по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности» (далее – ФГОС ВО);
- Образовательный стандарт высшего образования – специалитет по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, утвержденный приказом ректора ННГУ от 21.06.2021 года № 347-ОД (далее – ОС ННГУ);
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 № 682н «Об утверждении Профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере» ;
- Профессиональный стандарт «Психолог в социальной сфере», , утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 682н;
- Профессиональный стандарт «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н;

1.3. Категории слушателей на обучение которых рассчитана программа профессиональной переподготовки (далее – Программа):

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- 2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование

1.4. Входные требования к обучающимся (в случае необходимости):

1.5. Сфера применения слушателями полученных профессиональных компетенций, умений и знаний.

Образование и наука (в сфере научных исследований)

Социальное обслуживание (в сфере оказания психологических услуг)

Выпускники могут осуществлять профессиональную деятельность в других областях профессиональной деятельности и (или) сферах профессиональной деятельности при условии соответствия уровня их образования и полученных компетенций требованиям к квалификации работника.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПОДГОТОВКИ ПО ПРОГРАММЕ

2.1. Нормативный срок освоения программы 252 часа.

- 2.2. Срок обучения – 12 недель (указать кол-во недель)
- 2.3. Общая трудоемкость – 7 ЗЕ¹
- 2.4. Режим обучения 21 час в неделю (указывается количество часов в неделю, но не более 36 часов в неделю)

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Слушатель, освоивший программу, должен:

3.1. обладать общепрофессиональными компетенциями, включающими в себя способность:

ОПК-4. описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности;

ОПК-5. осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию;

ОПК-7. Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала;

ОПД-9 Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности;

ОПК-11.Способен проводить работу по психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц, действовавших в экстремальных условиях;

ОПК-14. Способен использовать адекватные развивающие и коррекционные программы, осуществлять психологическую интервенцию с целью изменения негативных состояний лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе в состоянии психологической дезадаптации, с различными проявлениями девиаций, зависимостей, суицидальными наклонностями

3.2. знать:

- структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы;
- психологические условия профессиональной деятельности персонала;
- структуру комплексного исследования и диагностики психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной

¹ 1 ЗЕ = 36 ак. часов

среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога;

- формы организации взаимодействия в служебных коллективах,
- структуру психодиагностические заключения;
- комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц, действовавших в экстремальных условиях;
- адекватные развивающие и коррекционные программы.

3.3. уметь:

- описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы,
- прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала,
- осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной;
- осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности,
- осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала;
- осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности;
- проводить работу по психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы,
- осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц, действовавших в экстремальных условиях;
- использовать адекватные развивающие и коррекционные программы,
- осуществлять психологическую интервенцию с целью изменения негативных состояний лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе в состоянии психологической дезадаптации, с различными проявлениями девиаций, зависимостей, суицидальными наклонностями

3.4. владеть:

- навыками профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности
- навыками изучения психологического климата, анализа форм организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию.

3.5. Сфера применения слушателями полученных профессиональных компетенций, умений и знаний.

- экспертно-диагностическая,
- психологическая интервенция (развитие, коррекция и реабилитация),

Перечень объектов профессиональной деятельности выпускников: психические процессы, свойства и состояния человека, их проявления в служебной деятельности, в межличностных и социальных взаимодействиях на уровне индивида, группы, сообщества

4. ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ ПРОГРАММЫ

Программа предусматривает изучение следующих модулей:

- Психологическое консультирование в служебной деятельности
- Психология организационных изменений в служебной деятельности
- Управленческая команда в служебной деятельности
- Психологическое обеспечение мотивации служебной деятельности
- Психология стресса и стрессоустойчивого поведения
- Итоговая аттестация

Учебный план программы профессиональной переподготовки представлен в Приложении 1 к программе профессиональной переподготовки.

Календарный учебный график программы профессиональной переподготовки в Приложении 2 к программе профессиональной переподготовки.

5. ТРЕБОВАНИЯ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ

« Психологическое обеспечение служебной деятельности»

Итоговая аттестация проводится в форме итогового междисциплинарного экзамена.

Итоговый междисциплинарный экзамен проводится устно по содержанию дисциплин «Психологическое консультирование в сфере служебной деятельности», «Психология организационных изменений в служебной деятельности», «Управленческая команда в служебной деятельности», «Психологическое обеспечение мотивации служебной деятельности», «Психология стресса и стрессоустойчивого поведения», результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников.

Итоговый экзамен проводится по билетам с вопросами по разделам программы итогового междисциплинарного экзамена. Полнота знаний на итоговом междисциплинарном экзамене оценивается по ответам на теоретические вопросы и выраженность личной готовности выпускников к профессиональному самосовершенствованию.

Примерные вопросы итогового междисциплинарного экзамена:

1. Личность как предмет психологического познания: движущие силы и условия формирования и развития личности.
2. Проблема экспериментального изучения личности.
3. Проблема развития личности, подходы к ее решению в различных научных концепциях.
4. Теоретико-методологические основы планирования, организации и проведения психодиагностического исследования.
5. Процедура и основные этапы психодиагностического обследования.
6. Возраст как социокультурный феномен: проблема возрастной периодизации,

социальная ситуация развития, кризисы возрастного развития.

7. Особенности общения в современном мире: основные виды и типы общения.
8. Общение как коммуникация, интеракция, социальная перцепция.
9. Стресс и проблемы адаптации личности к жизни в современном обществе.
10. Комплексная методология оценки и коррекции психологического стресса
11. Модели поведения в различных стрессовых ситуациях.
12. Социально-психологические аспекты группового поведения и групповой динамики.
13. Коллектив как высший уровень развития группы.
14. Лидерство и руководство в группе: различия, теории лидерства.
15. Структура теоретического знания в социально-психологическом исследовании.
16. Основные методы социально-психологического исследования.
17. Системное описание личностных характеристик конфликтной личности и психологические пути снижения уровня конфликтности личности.
18. Общение как способ конфликтного противоборства.
19. Способы разрешения конфликтов, возникающих в различных сферах трудовой организации
20. Психологическая коррекция как сфера деятельности психолога: основные принципы, цели и задачи психокоррекционной работы.
21. Реабилитация, алгоритм реабилитации. Основные задачи и компоненты комплексной психологической реабилитации.
22. Деловое общение и развитие социально-коммуникативной компетентности менеджера.
23. Основные принципы и методы активного социально-психологического развития навыков общения
24. Профессиональное самоопределение менеджера: профессиональное обучение и планирование карьеры.
25. Деловая карьера: планирование и организация.
26. Оценка и подбор управленческого персонала.
27. Основы изучения и оценки психологии личности преступника.
28. Психологическая концепция управления в органах правопорядка.
29. Психология стиля и методов руководства персоналом органов правопорядка.
30. Психическая саморегуляция: понятие, концепции, виды. Характеристика негативных психических состояний человека.
31. Психотехники саморегуляции: основные методы регуляции психических состояний в зависимости от функциональных задач.
32. Принципы разработки тренинговых программ по обучению навыкам психической саморегуляции.
33. Психологическое консультирование в служебной деятельности: цели и задачи, этические принципы, особенности подготовки и проведения.
34. Консультирование сотрудников организации в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста.
35. Консультирование сотрудников организации по проблеме формирования установок в отношении здорового образа жизни, гармоничного развития, толерантности во взаимодействии с окружающими людьми.
36. Консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.
37. Теоретические и методические подходы к изучению проблемы диагностики и управления организационной культурой

38. Управление как социальный феномен: руководитель как субъект управления организацией, организация как объект управления .
39. Управленческая команда в организациях: методы командообразования и улучшения социально-психологического климата организации.
40. Конфликт в административно-управленческой деятельности и управление конфликтами.
41. Современные прикладные психотехнологии решения профессиональных задач
42. Психотехнологии достижения успеха в решении профессиональных задач.
43. Психотехнологии внутреннего развития личности
44. Психотехники принятия эффективных управленческих решений
45. Психологические аспекты прогнозирования и индивидуально-стилевые особенности принятия управленческих решений.
46. Технологии, направленные на оптимизацию разработки управленческих решений в неопределенных, сложных и экстремальных условиях.
47. Технологии, направленные на формирование личной эффективности руководителя в процессе реализации управленческого решения.
48. Технологии психологического воздействия в организации
49. Психологические технологии принятия и реализации управленческих решений.
50. Система комплексной оценки профессиональной служебной деятельности.
51. Формирование системы целей профессиональной служебной деятельности.
52. Оценка эффективности служебной деятельности

	Код компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Теоретические вопросы	ОПК 4 ОПК 5 ОПК 7 ОПК 9 ОПК 11 ОПК 14	Нулевой уровень-компетенции не сформированы	Отсутствие знаний у слушателей в рамках вопросов материала или отказ от ответа. Слушатель показал фрагментарные знания, знания отдельных литературных источников, рекомендованных учебной программой, а также неумение использовать научную терминологию, наличие в ответе	неудовлетворительно

			грубых стилистических и логических ошибок.	
		Низкий уровень	Недостаточно полный объем знаний; знание части основной литературы; использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками; слабое владение инструментарием дисциплины, некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач; неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях	удовлетворительно
		Средний уровень	Полные и систематизированные знания; использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы; владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении профессиональных задач; способность самостоятельно применять типовые решения; освоение основной литературы, рекомендованной учебными; умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях	хорошо
		Высокий уровень знаний	Слушатель показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам экзаменационного материала для проведения экзамена; точное использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы экзаменационного материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и	отлично

			творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин экзаменационного материала; полное освоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы экзаменационного материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку	
--	--	--	---	--

Полнота знаний на итоговом междисциплинарном экзамене оценивается по ответам на теоретические вопросы, наличие умений (навыков) оценивается по ответам на практические вопросы, владение опытом и выраженность личностной готовности к профессиональному самосовершенствованию оценивается по ответам на дополнительные вопросы.

Оценка сформированности компетенций на итоговом междисциплинарном экзамене проводится на основе соответствующей Программы в части полноты знаний (теоретические вопросы) и наличия умений и навыков (практические задания), а также выраженности личностной готовности к профессиональному совершенствованию.

В обобщенном виде формы и методы контроля и оценки результатов итогового междисциплинарного экзамена представлены в таблице 1.

Таблица 1

Формы и методы контроля и оценки результатов освоения модулей

№ п/п	Наименование процедуры	Основные показатели оценки	Формы и методы контроля и оценки
	Итоговая аттестация	Полнота знаний Наличие умений и навыков Выраженность личностной готовности к профессиональному совершенствованию	Устный экзамен Беседа по теоретическим вопросам Беседа по практическим вопросам Беседа по дополнительным вопросам

6. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Руководитель программы профессиональной переподготовки:

Беганцова Ирина Серафимовна к.пс.н., доцент, доцент, заведующий кафедрой общей и практической психологии;

Разработчики программы профессиональной переподготовки:

Беганцова Ирина Серафимовна к.пс.н., доцент, доцент, заведующий кафедрой общей и практической психологии;

Калинина Татьяна Валентиновна, к.пс.н., доцент, доцент, кафедры общей и практической психологии;

Дворникова Ирина Николаевна, к.пс. н., доцент кафедры общей и практической психологии

Составители учебно-тематического плана программы профессиональной переподготовки:

Беганцова Ирина Серафимовна к.пс.н., доцент, доцент, заведующий кафедрой общей и практической психологии;

Марина Антонина Васильевна – к.п.н., доцент, руководитель отделения дополнительного образования и профессионального обучения

Сведения о педагогических (научно-педагогических) работниках, участвующих в реализации программы профессиональной переподготовки, и лицах, привлекаемых к реализации дополнительной образовательной программы на иных условиях, представлены в таблице 2.

Таблица 2

Преподаватели программы профессиональной переподготовки

«Практическая психология в сфере образования и социальных служб»

п/п	Наименование модулей (тем, разделов)	Фамилия, имя, отчество,	Ученая степень, ученое звание	Основное место работы, должность	Место работы и должность по совместительству (если есть)
1.	Психологическое консультирование в служебной деятельности	Калинина Т.В.	К.пс.н., доцент,	Кафедра общей и практической психологии Арзамасский филиал ННГУ	
2.	Психология организационных изменений в	Беганцова И.С.	К.пс.н., доцент, заведующий кафедрой	кафедра общей и практической психологии	

	служебной деятельности			Арзамасский филиал ННГУ	
3.	Управленческая команда в служебной деятельности	Беганцова И.С.	К.пс.н., доцент,	Кафедра общей и практической психологии Арзамасский филиал ННГУ	
4.	Психологическое обеспечение мотивации служебной деятельности	Дворникова И.Н.	К.пс.н., доцент,	Кафедра общей и практической психологии Арзамасский филиал ННГУ	
5.	Психология стресса и стрессоустойчивого поведения	Беганцова И.С.	К.пс.н., доцент, заведующий кафедрой	Кафедра общей и практической психологии Арзамасский филиал ННГУ	

Учебно-методическое и информационное обеспечение программы, а также материально-технические условия реализации программы представлены в приложении 3 «Рабочая программа модуля (курса)» к программе профессиональной переподготовки.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к программе профессиональной переподготовки

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Арзамасский филиал ННГУ

факультет/институт/филиал

«Психологическое обеспечение служебной деятельности»

наименование программы профессиональной переподготовки

квалификация (для программ профессиональной переподготовки (при наличии))

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)		Форма аттестации		Зачетные единицы	Часов					
					Всего	В том числе				
		Экзамен	Зачет	Аудиторных		В том числе		Самостоятельная работа	Контроль (зачет, экзамен)	
						Лекции	Семинары, практические занятия			
1	Психологическое консультирование в служебной деятельности	э		2	72	48	32	16	24	

2	Психология организационных изменений в служебной деятельности		3	2	72	40	24	16	32	
3	Управленческая команда в служебной деятельности	э		1	36	24	16	8	12	
4	Психологическое обеспечение мотивации служебной деятельности	э		1	36	24	16	8	12	
5	Психология стресса и стрессоустойчивого поведения		3	1	36	24	16	8	12	
	Итоговая аттестация									Итоговый междисциплинарный экзамен
	Итого:			7	252	160	104	56	92	

Объем времени, отведенный на обмен опытом на базе иных образовательных учреждений/структурных подразделений, фиксируется в графе «выездные занятия» или в графе практических занятий.

Объем самостоятельной работы рассчитывается в зависимости от заданий для самостоятельной работы слушателей и выполняемой итоговой аттестационной работы. Он не может превышать 55% от общего объема учебной нагрузки.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к программе профессиональной переподготовки
Календарный учебный график

Первый учебный год

[illegible]

Второй учебный год

[illegible]

	Теоретическое обучение
П	Практика
Э	Экзаменационная сессия
Иа	Итоговая аттестация
К	Каникулы
*	Обучение не ведется

Календарный учебный график составляется для программ профессиональной переподготовки и представляет собой график учебного процесса, устанавливающий последовательность и продолжительность теоретического обучения, экзаменационных сессий, практик, стажировок, итоговой аттестации.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
модуля (курса)
«Психологическое консультирование в служебной деятельности»

1. АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Психологическое консультирование в служебной деятельности» представляет собой комплекс знаний о целях, задачах, этапах и специфике консультирования в служебной деятельности, консультировании сотрудников по различным психологическим проблемам в сфере служебной деятельности

Цель: освоения дисциплины «Психологическое консультирование в служебной деятельности» является формирование и развитие компетенций, обеспечивающих в профессиональной деятельности психолога: способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста; способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата; способность применять оптимальные управленческие решения; способности разрабатывать и реализовывать программы, направленные на профилактику отклонений и рисков в развитии личности.

2. СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование модуля, разделов и тем	Содержание обучения (по темам в дидактических единицах), наименование и тематика лабораторных работ, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы с указанием кол-ва часов, используемых образовательных технологий и рекомендуемой литературы
1.	2.	3.
1	Психологическое консультирование в служебной деятельности. Цели, задачи консультирования в служебной деятельности.	Характер, цель, возможности психологического консультирования в организации. Понятийный аппарат и методологический арсенал дисциплины. Кадровое консультирование. Лекция 4 часа
2	Процесс психологического консультирования, его этапы и специфика в сфере служебной деятельности.	Профессиональное место психолога в учреждении. Содержание работы психолога учреждения. оптимизация работы с личным составом. Мотивы поведения и их роль в профессиональной деятельности сотрудников. Структура психологического консультирования.

		Модели структуры психологического консультирования. Консультативный контакт. Специфика психологического консультирования в сфере служебной деятельности. Лекция 4 часа
3	Роль психолога в подборе и оценке сотрудников	Установление целей и задач в подборе и оценке сотрудников. Методы оценки и отбора персонала .Подбор психодиагностического инструментария в оценке профессиональной пригодности сотрудников при приеме на работу. Способы поиска и подбора. Психологические характеристики личности в различных видах служебной деятельности. Лекция 4 часа
4	Психологическое изучение социально-психологического климата трудового коллектива	Подбор психодиагностического инструментария для изучения социально-психологического климата трудового коллектива. Формы организации взаимодействий в служебных коллективах; проблемы, затрудняющие функционирование подразделения, учреждения, организации. Профессиональная социализация сотрудника в процессе его включения в служебную деятельность, приобретение необходимых для службы профессиональных знаний, навыков и умений, усвоение социального опыта, ценностей, норм поведения, традиций и ритуалов, формирования профессионально-нравственных качеств, соответствующих той социальной роли, которую выполняет сотрудник в служебном коллективе. Лекция 4 часа
5	Консультирование сотрудников в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста.	Психодиагностика и оптимизация работы с личным составом. Разрешение трудностей в межличностных отношениях. Работа с интерперсональными ситуациями (конфликтами) как результат неэффективного взаимодействия клиента с окружением в деловых и личных отношениях. Консультирование по решению проблемы в развитии

		карьеру и карьерного и личностного роста. Лекция 4 часа
6	Консультирование по проблеме формирования установок в отношении здорового образа жизни, гармоничного развития, толерантности во взаимодействии с окружающими людьми.	Формирование установок в отношении здорового образа жизни персонала. Консультирование по вопросам толерантного отношения к сотрудникам и коллегам в условиях взаимодействия в трудовом коллективе. Профилактика профессионального выгорания сотрудников в сфере служебной деятельности Лекция 4 часа
7	Консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.	Адаптация и обучение персонала. Командообразование. Психологическая поддержка сотрудников, военнослужащих и иных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности. Обеспечение благоприятного психологического климата трудового коллектива. Лекция 4 часа
8	Консультирование в области управленческой, социальной, образовательной деятельности.	Руководитель, как субъект управления. Психология управления персоналом. Деятельность психолога-консультанта учреждения, специфика, цели, задачи, основные направления, работа с сотрудниками учреждения (организации). Мотивация и стимулирование труда. Консультирование в области управленческой, социальной, образовательной деятельности. Лекция 4 часа
	Лабораторные работы	-
	Практические занятия (семинары)	16 часов Консультирование сотрудников в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста. Консультирование по проблеме формирования установок в отношении здорового образа жизни, гармоничного развития, толерантности во взаимодействии с окружающими людьми. Консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.

		Консультирование в области управленческой, социальной, образовательной деятельности.
	Стажировка	-
	Самостоятельная работа	

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ

(формы аттестации, оценочные и методические материалы)

Программа предусматривает организацию самостоятельной работы слушателей. Основные виды самостоятельной работы: изучение основной и дополнительной литературы, нормативных документов; выполнение заданий при подготовке к практическим занятиям; поиск интернет-ресурсов при подготовке рефератов, ответов на вопросы, подготовка к экзамену

Самостоятельная работа предполагает следующие формы и методы:

- *индивидуальные задания:*
 - изучение и конспектирование нормативных документов ,
 - анализ интернет-сайтов;
 - подготовка конспектов, рефератов с мультимедиа-презентацией;
 - работа с интернет-сайтами для получения материалов при подготовке рефератов и ответов;
 - подготовка к сдаче экзамена .
- *групповые задания:*
 - фронтальные опросы (устные и письменные).

Текущий контроль осуществляется посредством индивидуальных и фронтальных форм организации обучения (опрос, дискуссия, презентация).

Для проведения контроля сформированности компетенции используется устный опрос при проведении экзамена.

Критерии оценки на экзамене

Оценка отлично (5) ставится за глубокие и прочные знания всех теоретических вопросов занятия; за последовательное, грамотное, эмоциональное и полное изложение материала темы; за свободное применение знаний на практике.

Оценка хорошо (4) – за прочные знания всех теоретических вопросов занятия; за грамотное и существенное, с допущением некоторых неточностей, изложение материала темы; за достаточно свободное и самостоятельное применение теоретических знаний на практике.

Оценка удовлетворительно (3) – за знание основного материала темы; за упрощенное, с незначительными ошибками, его изложение; за умение с помощью преподавателя применять полученные знания на практике.

Оценка неудовлетворительно (2) – за отказ отвечать, за незнание значительной части материала темы; за существенные ошибки в его изложении; не ответ на поставленные основные и дополнительные вопросы, за незнание определений и терминологии, за неумение выполнять практические работы.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- устный ответ;

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- письменная реферативная работа;
- презентации.

Критерии и показатели оценки устного ответа

Показатели	Критерии оценки показателя		
	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
<i>Знание материала</i>	– содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренным программой	– не полно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программ. материала	– не раскрыто основное содержание учебного материала
<i>Последовательность изложения</i>	– содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано	– последовательность изложения материала недостаточно продумана	– путаница в изложении материала
<i>Владение речью и терминологией</i>	– материал изложен четко, с точным использованием терминологии	– в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии	– допущены ошибки в определении понятий
<i>Применение конкретных примеров</i>	– показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами	– приведение примеров вызывает затруднение	– неумение приводить примеры при объяснении материала
<i>Знание ранее изученного материала</i>	– продемонстрировано усвоение ранее изученного материала	– с трудом вспоминает ранее изученный материал	– незнание ранее изученного материала
<i>Уровень теоретического анализа</i>	– показано умение делать обобщение, выводы, сравнение; –	– обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя	– полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения
<i>Степень самостоятельности</i>	– содержание материала изложено самостоятельно, без наводящих вопросов	– содержание материала излагалось с помощью наводящих вопросов и подсказок	– содержание материала излагалось с многочисленными подсказками, показавшими незнание или непонимание большей части учебного материала
<i>Выполнение регламента</i>	– материал изложен в строго определенных рамки, ответы лаконичны	– изложение материала растянуто	– регламент выступления не соблюден

Критерии оценки письменной реферативной работы

«Отлично» – реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя (при докладе).

«Хорошо» – реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

«Удовлетворительно» – реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

«отлично» реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и магистрантов (при докладе).

«хорошо» реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и магистрантов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

«удовлетворительно» реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины

1. Дайте характеристику понятия «психологическое консультирование».
2. Перечислите основные технологии психологического консультирования используемые практическим психологом в рамках психологического консультирования в юриспруденции . Дайте им краткую характеристику.
3. Составьте план консультационной работы в рамках разрешения трудового конфликта.
4. Составьте план диагностической работы психологического климата в коллективе.
5. Составьте план консультационной работы с педагогическим коллективом.

Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ

1. Психологические способы оптимизации работоспособности (на примере конкретных профессий).
2. Типичные конфликты и трудности в труде профессионала, способы их конструктивного разрешения (на примере конкретных видов труда).
3. Психологический анализ ошибок в труде и управление качеством труда.
4. Трудовой метод в психологии труда: история возникновения, сущность и специфика использования.
5. Современные классификации видов и типов профессиональной деятельности
6. Соотношение категории способностей и понятия ПВК. 7. Формирование мотивации профессиональной деятельности. 8. Феномен профессионального выгорания в

отечественной и зарубежной психологии: сущность, причины возникновения.
Особенности психологического консультирования молодых специалистов.
Тестирование в практике психологического консультирования.
Особенности психологического консультирования в центре занятости.
Психологическое консультирование работников помогающих профессий.
Психологическое консультирование оппонентов конфликта.

Примерные тестовые задания:

1. Психологическое консультирование

- а) Квалифицированная помощь лицам, испытывающим различные проблемы, с целью их социализации, восстановления и оптимизации их социальных функций, выработки норм жизнедеятельности и общения.
- б) Непосредственная работа с людьми, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с трудностями в межличностных отношениях.
- в) Комплексное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека, изменение его отношения к социальному окружению и собственной личности.

2. Целью психологического консультирования в служебной деятельности является

- а) Оказание клиенту помощи в решении возникновения у него проблем;
- б) Оптимизация социальной ситуации развития
- в) Описать варианты психологической поддержки

3. Психологическое консультирование решает следующие задачи

- а) Разработка методов диагностического изучения
- б) Уточнение проблемы, с которой столкнулся клиент
- в) Разработка психологических основ эффективной помощи клиентам

3. Под процедурами консультирования понимается

- а) Совокупность психологических приемов
- б) Комплекс применения медицинских мер
- в) Группы, объединенных по целевому назначению приемов ведения психологического консультирования

4. Техника психологического консультирования

- а) Мероприятия, регулирующие эмоциональную нагрузку клиента
- б) Приемы, которые консультант, действуя в рамках тех или иных процедур консультирования, использует для выполнения этих процедур на каждом из этапов психологического консультирования
- в) Комплекс работы с клиентом

5. Найдите соответствие

- 1) Психоаналитическая концепция
- 2) Гуманистическая концепция
- 3) Бихевиористская концепция
- 4) Экзистенциальная концепция

- а) Ид, Эго, Суперэго
- б) Исправление неадекватного поведения, обучение навыкам эффективного поведения
- в) Я – концепция
- г) 4 предельных беспокойства: свобода, смерть, изоляция, бессмысленность

6. Расположите в правильном порядке этапы консультирования

- а) Настрочный
- б) Диагностический
- в) Рекомендательный

г)Подготовительный

д)Контрольный

7. Техникой консультирования не является

а) Конфронтация

б) Перефразирование

в) Интерпретация

г) Постановка вопросов

д) Рекомендация

е) Отрицание

Примерные вопросы к экзамену

1. Понятие, цели, задачи и специфика психологического консультирования в сфере служебной деятельности
2. Способы, средства и технологии психологического обеспечения служебной деятельности.
3. Содержательные особенности психологического консультирования в организации.
4. Пути оптимизации профессиональной деятельности.
5. Психологические аспекты профессиональной реабилитации.
6. Профилактика психологического здоровья специалистов в условиях профессиональной деятельности.
7. Синдром эмоционального выгорания.
8. Синдром профессионального выгорания.
9. Психологические факторы деформаций личности.
10. Профессиональные деформации личности и их последствия.
11. Психологические закономерности становления профессионала.
12. Мотивационная сфера профессионализма.
13. Управленческое консультирование: понятие, предмет, задачи
14. Основные вопросы управленческого консультирования.
15. Этапы управленческого консультирования.
16. Психологическая помощь объекту психологического преследования (моббинга) на работе.
17. Психологическая помощь работнику в связи с профессиональным выгоранием.
18. Возможности использования внешнего и внутреннего консалтинга в организации.
19. Психологическое консультирование личных и личностных проблем.
20. Психологическое консультирование в критических ситуациях.
21. Психологическая помощь в экстремальных ситуациях.
22. Стадии профессионального становления.
23. Сущность профессионального самоопределения личности.
24. Формы использования методов исследования.
25. Области профессиональной деятельности специалистов, основные виды деятельности психолога-профессиолога
26. Психологическая реабилитация

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ

4.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы:

Мультимедийные презентации по темам дисциплины:

1. Процесс психологического консультирования, его этапы и специфика в сфере служебной деятельности.
2. Роль психолога в подборе и оценке сотрудников
3. Психологическое изучение социально-психологического климата трудового коллектива

4.2.Содержание комплекта учебно-методических материалов.

1. Гугина Е.В., Кузенков О.А. Организация самостоятельной работы студентов в Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского. Методические рекомендации.- Н. Новгород, 2012.- 47 с.

2. Типовое положение о реферате разработано учебно-методическим отделом Арза-масского филиала ННГУ, рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета Арза-масского филиала ННГУ (Протокол № 1 от 27 августа 2014 г.).

4.3.Используемые образовательные технологии. Краткое описание

– технология проблемного обучения – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– технология обучения в сотрудничестве – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– информационные образовательные технологии направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

4.4.Литература.

а) основная литература:

1. Болотова, А. К. Прикладная психология. Основы консультативной психологии: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. К. Болотова. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 375 с. // ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/A84C3651-E7B0-456A-82FD-67750790DA19.

2. Психологическое консультирование: Теория и практика: Учеб. пособие для студентов вузов / Н. Д. Линде. - 2-е изд, испр. и доп. - М.: ЗАО Издательство «Аспект Пресс», 2018. - 272 с. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756706963.html>

б) дополнительная литература:

1. Болотова, А. К. Настольная книга практикующего психолога: практ. пособие / А. К. Болотова. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 375 с. — (Серия: Профессиональная практика). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/7E166985-65F6-4CDC-BB82-1E7D12AA35CB.

2. Кашапов, М. М. Консультационная работа психолога / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 197 с. — (Серия: Профессиональная практика). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/FDD33FCD-E985-49C9-99AC-902A05047EE0.

3. Горнякова, М.В. Психологическое консультирование как форма содействия в становлении профессиональной идентичности // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. — Электрон. дан. — 2017. — № 2. — С.

160-164. — ЭБС «Лань»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://e.lanbook.com/reader/journalArticle/382595/#1>

4. Краткий справочник практического психолога / Н. Н. Ежова. - Ростов н/Д: Феникс, 2014. - (Психологический практикум) - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222215203.html>

5. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование: учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 162 с. — (Серия: Университеты России). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/F3FE279B-C3C2-4346-BD45-605FC8C990B6.

6. Основы психологического консультирования [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие / М. А. Ишкова. - 2-е изд., стер. - М.: ФЛИНТА, 2015. - 115 с. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976524279.html>

7. Психологическая помощь: практ. пособие / Е. П. Кораблина, И. А. Акиндинова, А. А. Баканова, А. М. Родина; под ред. Е. П. Кораблиной. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 323 с. — (Серия : Профессиональная практика). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/C0213298-ABCC-4F86-A3BF-FDD78701AE37.

8. Психология кризисных и экстремальных ситуаций: психодиагностика и психологическая помощь: Учебное пособие / Под ред. Хрусталева Н.С. - СПб: СПбГУ, 2013. - 142 с. - ЭБС «Znaniy» : [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://znaniy.com/bookread2.php?book=941579>

9. Рабочая книга практического психолога / Н. Н. Ежова. - Ростов н/Д: Феникс, 2013. - Изд. 10-е. - 314, [1] с. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222204429.html>

10. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под. ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко - М.: Институт психологии РАН, 2011. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927002221.html>

11. Технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключевой. - Москва : Проспект, 2016. - 408 с. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392195558.html>

в) Интернет-ресурсы:

Электронно-библиотечные системы:

ЭБС «Лань» - Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>

ЭБС Znaniy.com – Адрес доступа: [www/znaniy.com](http://www.znaniy.com)

ЭБС «Консультант студента» – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru>

ЭБС ibooks. Ru – Адрес доступа: <http://ibooks.ru>

Научная электронная библиотека eLIBRARY. RU – Адрес доступа: <http://www.elibrary.ru>

ЭБС Книгафонд <http://www.knigafund.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. <http://fcior.edu.ru/>

Сайт для практических психологов, работающих в системе образования. – Адрес доступа: <http://practic.childpsy.ru/>

[Российская психология информационно-аналитический портал](http://rospsy.ru/). – Адрес доступа: <http://rospsy.ru/>

Все профессиональные психологические тесты. – Адрес доступа: <http://vsetesti.ru/cat/tests/>

Портал Психонавигатор. – Адрес доступа: <http://www.psynavigator.ru/>

4.2. Материально-технические условия реализации программы:

Материально-техническая база

№ п.п.	Наименование модуля (Введение в медиацию. Основы медиации)	Материально-технические условия для реализации программ (наличие лабораторий, производственных участков и т.п. по профилю программы профессиональной переподготовки)
1.	Психологическое консультирование в служебной деятельности. Цели, задачи консультирования в служебной деятельности.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
2	Процесс психологического консультирования, его этапы и специфика в сфере служебной деятельности.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
3	Роль психолога в подборе и оценке сотрудников	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
4	Психологическое изучение социально-психологического климата трудового коллектива	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
5	Консультирование сотрудников в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
6	Консультирование по проблеме формирования установок в отношении здорового образа жизни, гармоничного развития, толерантности во взаимодействии с окружающими людьми.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
7	Консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
8	Консультирование в области управленческой, социальной, образовательной деятельности.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
модуля (курса)
«Психология организационных изменений в служебной деятельности»

1.АННОТАЦИЯ

Дисциплина **«Психология организационных изменений в служебной деятельности»** представляет собой комплекс знаний об управлении как социальном феномене, основных теоретических подходах в организационной психологии, руководителе как субъект управления организацией.

Особое внимание уделено организации как объекту управления. рассмотрению социально-психологических особенностей управления организацией, управленческому общению, организационной культуре как системному методу управления, организационным конфликтам и их основным причинам.

Целью: освоения дисциплины «Психология организационных изменений в служебной деятельности» является формирование и развитие компетенций профессиональной деятельности психолога в сфере умения осуществлять базовые процедуры диагностики форм взаимодействия в трудовых коллективах; а также психологического воздействия в области управления организацией.

2.СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование модуля, разделов и тем	Содержание обучения (по темам в дидактических единицах), наименование и тематика лабораторных работ, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы с указанием кол-ва часов, используемых образовательных технологий и рекомендуемой литературы
1.	2.	3.
1	Управление как социальный феномен.	Основные понятия социального управления. Соотношение элементов процесса управления. Науки, изучающие проблемы управления и их взаимосвязь. Уровни и функции управления. Структура управления. Лекция 2 часа
2	Основные теоретические подходы в организационной психологии.	Становление психологии управления. Школа научной организации труда Ф.Тейлора. Административная школа А.Файоля. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет. Современная школа управления. Особенности американской, японской, европейской, советской управленческих культур. Истоки советской управленческой культуры. Лекция 2 часа
3	Социальные функции менеджера	Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.

4	Психология индивидуального стиля управления	Понятие стиля управления. Характеристики классических стилей руководства Лекция 2 часа
5	Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя	Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя. Лекция 2 часа
6	Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального	Понятие стиля управления. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального. Классификация стилей А.Л.Журавлева, Р.Блейка и Д.Моутона Лекция 2 часа
7	Понятие, признаки, структура организации.	Понятие и признаки организации. Структура организации. Организационное развитие. Лекция 2 часа
8	Организационные парадигмы.	Организационные парадигмы. Организационное развитие. Виды методов управления в организации. Особенности методов управления в рамках различных организационных парадигм. Лекция 2 часа
9	Социально-психологические особенности управления организацией.	Понятие малой группы. Групповая динамика и поведение людей. Феномен конформизма. Влияние меньшинства. Социально-психологический климат малой группы. Этапы развития малой группы. Понятие мотивации и мотивирования в психологии управления. Проблемы мотивирования эффективного трудового поведения. Лояльность к организации и мотивация. Лекция 2 часа
10	Управленческое общение.	Воздействие как психологический результат общения. Методы, средства, механизмы социального воздействия. Манипулятивное воздействие в управленческом общении. Понятие коммуникативной компетентности. Формы делового общения. Специфика диадического и группового общения. Деловые переговоры. Публичное общение Лекция 2 часа
11	Организационная культура как системный метод управления.	Понятие и функции организационной культуры. Составляющие организационной культуры. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры. Различные подходы к выделению типов организационных культур. Ордерный подход к типологии организационных культур Л.П. Аксеновской. «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» Р. Куинна и др. Преимущества и недостатки различных типов организационных культур. Понятие управления организационной культурой.

		Этапы управления организационной культурой. Подходы к трансформации организационной культуры в концепции организационного развития ОД. Лекция 2 часа
12	Организационные конфликты и их основные причины	Понятие конфликта в психологии. Специфика организационных конфликтов. Причины организационных конфликтов. Зависимость организационных конфликтов от типа организационной культуры. Саморегуляционный метод. Личностные методы. Структурные методы Межличностные методы. Схема переговорного процесса. Лекция 2 часа
	Лабораторные работы	-
	Практические занятия (семинары)	16 часов Психология индивидуального стиля управления Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального Понятие, признаки, структура организации. Организационные парадигмы. Социально-психологические особенности управления организацией. Управленческое общение. Организационная культура как системный метод управления. Организационные конфликты и их основные причины
	Стажировка	-
	Самостоятельная работа	

3.ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ (формы аттестации, оценочные и методические материалы)

Программа предусматривает организацию самостоятельной работы слушателей. Основные виды самостоятельной работы: изучение основной и дополнительной литературы, нормативных документов; выполнение заданий при подготовке к практическим занятиям; поиск интернет-ресурсов при подготовке рефератов, ответов на вопросы, подготовка к зачету

Самостоятельная работа предполагает следующие формы и методы:

- *индивидуальные задания:*
 - изучение и конспектирование нормативных документов ,
 - анализ интернет-сайтов;
 - подготовка конспектов, рефератов с мультимедиа-презентацией;
 - работа с интернет-сайтами для получения материалов при подготовке рефератов и ответов;
 - подготовка к сдаче зачета .

- *групповые задания:*

- фронтальные опросы (устные и письменные).

Текущий контроль осуществляется посредством индивидуальных и фронтальных форм организации обучения (опрос, дискуссия, презентация).

Промежуточный контроль осуществляется по результатам изучения темы в форме подготовки рефератов, презентаций, кластеров, буклетов, интеллект-карт.

Для проведения контроля сформированности компетенции используется устный опрос при проведении зачета .

Шкалы оценки для проведения зачета

Оценка «зачтено» выставляется слушателю, если он не менее, чем на 60% рекомендуемые задания практической составляющей курса, подготовил и защитил не менее двух докладов, одного реферата без грубых ошибок в содержании (минимум на удовлетворительно) ответил на выбранные случайным образом два теоретических вопроса на зачёте.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- устный ответ;

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- письменная реферативная работа;

- презентации.

Критерии и показатели оценки устного ответа

Показатели	Критерии оценки показателя		
	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
Знание материала	– содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренным программой	– не полно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программ. материала	– не раскрыто основное содержание учебного материала
Последовательность изложения	– содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано	– последовательность изложения материала недостаточно продумана	– путаница в изложении материала
Владение речью и терминологией	– материал изложен четко, с точным использованием терминологии	– в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии	– допущены ошибки в определении понятий
Применение конкретных примеров	– показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами	– приведение примеров вызывает затруднение	– неумение приводить примеры при объяснении материала
Знание ранее изученного материала	– продемонстрировано усвоение ранее изученного материала	– с трудом вспоминает ранее изученный материал	– незнание ранее изученного материала
Уровень теоретического о анализа	– показано умение делать обобщение, выводы, сравнение; –	– обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя	– полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения

<i>Степень самостоятельности</i>	– содержание материала изложено самостоятельно, без наводящих вопросов	– содержание материала излагалось с помощью наводящих вопросов и подсказок	– содержание материала излагалось с многочисленными подсказками, показавшими незнание или непонимание большей части учебного материала
<i>Выполнение регламента</i>	– материал изложен в строго определенных рамки, ответы лаконичны	– изложение материала растянуто	– регламент выступления не соблюден

Критерии оценки письменной реферативной работы

«Отлично» – реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя (при докладе).

«Хорошо» – реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

«Удовлетворительно» – реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии оценивания проблемных и творческих заданий

При оценке уровня выполнения творческих заданий могут контролироваться следующие умения и навыки: умение работать с объектами изучения, критическими источниками, справочной и энциклопедической литературой; умение собирать и систематизировать практический материал; умение самостоятельно осмысливать проблему на основе существующих методик; умение логично и грамотно излагать собственные умозаключения и выводы; умение пользоваться глобальными информационными ресурсами; умение обосновывать и строить априорную модель изучаемого объекта или процесса; способность создать содержательную презентацию выполненной работы.

Критерии оценки тестирования

"отлично" - 85-100% правильных ответов.

"хорошо" 65-84% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 45-64% правильных ответов

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции

Примерные контрольные задания по теоретическим основам дисциплины

1. Рассмотрите понятие социального управления.
2. Охарактеризуйте уровни и функции управления.
3. Опишите структуру управления.
4. Школа научной организации труда Ф.Тейлора.
5. Административная школа А.Файоля.
6. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет.
7. Современная школа управления.

Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ

- Особенности американской, японской, европейской, советской управленческих культур.
- Истоки советской управленческой культуры
- Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.

Примерные тестовые задания

1. Какие по численности коллективы являются наиболее сплоченными?
А. 7+-2
Б. 15-20 человек
В. Более 20 человек
Г. 12-15 человек
Д. 20-25
2. Совокупность положительных эмоций и положительных взаимных оценок партнеров, основанная на взаимной комплексной оценке образа мыслей, поведения, намерений – это:
А. Психологическая совместимость
Б. Психофизиологическая совместимость
В. Социально-психологический климат
Г. Ценностно-ориентационное единство
Д. Социально-психологическая срабатываемость
3. Этот закон фиксирует нелинейную зависимость между продуктивностью деятельности и мотивацией субъекта. Уровень мотивации, при котором деятельность максимально успешна, называется оптимумом мотивации. Этот уровень различен для задач разной сложности.
А. Закон оперантного научения, или приобретения
Б. Закон неадекватности отображения человека человеком -
В. Закон неопределенности отклика
Г. Закон оптимума мотивации
Д. Закон персональных расстояний
4. Кто сформулировал двенадцать принципов производительности?
А. Анри Файоль
Б. Макс Вебер
В. Кароль Адомецки
Г. Гаррингтон Эмерсон
Д. Толкотт Парсонс
5. Учет и контроль выполнения решения - это
А. Ориентировочный этап принятия управленческих решений
Б. Информационный этап принятия управленческих решений
В. Этап выработки и принятия решений
Г. Организационный этап принятия управленческих решений
Д. Контролирующий этап принятия управленческих решений
6. Лидер, который в силу своих личностных качеств, личностной привлекательности, вызывающих поддержку и признание, способен оказывать глубокое воздействие на

последователей, это:

- А. Неформальный лидер
 - Б. Формальный лидер
 - В. Харизматический лидер
 - Г. Ситуационный лидер
 - Д. Инструментальный лидер
7. Прием при переговорах, где несколько предложений или вопросов увязываются и предлагаются в виде комплекса вопросов, предложений:
- А. Метод «пакетирования»
 - Б. Метод «систематизирования»
 - В. Метод «комплектования»
 - Г. Метод «увязывания»
 - Д. Метод «связки»

Примерные вопросы к зачету

1. Основные понятия социального управления.
2. Уровни и функции управления.
3. Структура управления.
4. Школа научной организации труда Ф.Тейлора.
5. Административная школа А.Файоля.
6. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет.
7. Современная школа управления.
8. Особенности американской, японской, европейской, советской управленческих культур.
9. Истоки советской управленческой культуры
10. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.
11. Понятие стиля управления.
12. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального.
13. Классификация стилей А.Л.Журавлева, Р.Блейка и Д.Моутона
14. Понятие и признаки организации.
15. Организационные парадигмы.
16. Структура организации.
17. Организационное развитие.
18. Виды методов управления в организации.
19. Особенности методов управления в рамках различных организационных парадигм.
20. Групповая динамика и поведение людей в малой группе.
21. Феномен конформизма в малой группе.
22. Влияние меньшинства в малой группе.
23. Социально-психологический климат малой группы.
24. Этапы развития малой группы.
25. Проблемы мотивирования эффективного трудового поведения.
26. Воздействие как психологический результат общения.
27. Методы, средства, механизмы социального воздействия.
28. Манипулятивное воздействие в управленческом общении.
29. Понятие коммуникативной компетентности.
30. Формы делового общения.
31. Специфика диадического и группового общения.
32. Деловые переговоры.

33. Публичное общение
34. Понятие и функции организационной культуры.
35. Составляющие организационной культуры.
36. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры.
37. Различные подходы к выделению типов организационных культур.
38. Ордерный подход к типологии организационных культур Л.П. Аксеновской.
39. «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» Р. Куинна и др.
40. Преимущества и недостатки различных типов организационных культур.
41. Понятие управления организационной культурой.
42. Этапы управления организационной культурой.
43. Понятие конфликта в психологии.
44. Специфика организационных конфликтов.
45. Причины организационных конфликтов.
46. Зависимость организационных конфликтов от типа организационной культуры.
47. Саморегуляционный метод.
48. Методы разрешения конфликтов.
49. Схема переговорного процесса.

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ

4.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы:

Мультимедийные презентации по темам дисциплины:

- Психология индивидуального стиля управления
- Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя
- Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального
- Понятие, признаки, структура организации.
- Организационные парадигмы.
- Социально-психологические особенности управления организацией.

4.4. Содержание комплекта учебно-методических материалов.

1. Гугина Е.В., Кузенков О.А. Организация самостоятельной работы студентов в Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского. Методические рекомендации.- Н. Новгород, 2012.- 47 с.

2. Типовое положение о реферате разработано учебно-методическим отделом Арзамасского филиала ННГУ, рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета Арзамасского филиала ННГУ (Протокол № 1 от 27 августа 2014 г.).

4.5. Используемые образовательные технологии. Краткое описание

– технология проблемного обучения – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– технология обучения в сотрудничестве – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных

качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– информационные образовательные технологии направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

4.4. Литература.

а) основная литература:

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник.- Москва: Проспект, 2019. - 688 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167548.html>
2. Гладков И.С. Менеджмент: учебное пособие / Гладков И.С. - М. : Проспект, 2021. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392193080.html>
3. Жог, В. И. Методология организационной психологии: Учебное пособие [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — Электрон. дан. — М.: Прометей (Московский Государственный Педагогический Университет), 2019. — 160 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785704223795.html>

б) дополнительная литература:

1. Викулина О.В. Теория и практика психологии управления: настол. кн. менеджера по персоналу / О.В. Викулина. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. - 239 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785305002058.html>
2. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. - М.: Аспект Пресс, 2008. - 320 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756705102.html>
3. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
4. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 415 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/79FFEE3D-F147-4534-9E05-D87A4F73C951
5. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 238 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/6D284480-B35A-4C1E-AAE2-7E1618BF8CD4.
6. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование: учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 162 с. — (Серия: Университеты России). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/F3FE279B-C3C2-4346-BD45-605FC8C990B6.
7. Малюк, В. И. Современные проблемы менеджмента : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. И. Малюк. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 192 с.

— (Серия : Университеты России). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/FB955E4B-FD2A-489C-9715-12BDA96D5F91.

8. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 504 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/180AD9A4-4506-4DF1-A307-C375462B9ADE.

9. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский - М.: Институт психологии РАН, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927003037.html>

10. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. под ред. А. Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166862.html>

в) Интернет-ресурсы:

Электронно-библиотечные системы:

ЭБС «Лань» - Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>

ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: [www/znaniy.com](http://www.znaniy.com)

ЭБС «Консультант студента» – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru>

ЭБС ibooks. Ru – Адрес доступа: <http://ibooks.ru>

Научная электронная библиотека eLIBRARY. RU – Адрес доступа: <http://www.elibrary.ru>

ЭБС Книгафонд <http://www.knigafund.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. <http://fcior.edu.ru/>

Сайт для практических психологов, работающих в системе образования. – Адрес доступа: <http://practic.childpsy.ru/>

[Российская психология информационно-аналитический портал](http://rospsy.ru/). – Адрес доступа: <http://rospsy.ru/>

Все профессиональные психологические тесты. – Адрес доступа: <http://vsetesti.ru/cat/tests/>

Портал Психонавигатор. – Адрес доступа: <http://www.psynavigator.ru/>

3. Материально-технические условия реализации программы:

Материально-техническая база

№ п.п.	Наименование модуля (Введение в медиацию. Основы медиации)	Материально-технические условия для реализации программ (наличие лабораторий, производственных участков и т.п. по профилю программы профессиональной переподготовки)
1.	Управление как социальный феномен.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
2	Основные теоретические подходы в организационной психологии.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
3	Социальные функции менеджера	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.

4	Психология индивидуального стиля управления	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
5	Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
6	Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
7	Понятие, признаки, структура организации.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
8	Организационные парадигмы.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
9	Социально-психологические особенности управления организацией.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
10	Управленческое общение.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
11	Организационная культура как системный метод управления.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
12	Организационные конфликты и их основные причины	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
13	Практические занятия (семинары)	Для проведения практических занятий используется учебная аудитория. Отдельные занятия и дополнительная учебная подготовка, предусмотрена в Интернет-классе, с использованием сетевых компьютеров, ноутбуков
14	Самостоятельная работа	освоение теоретического материала, подготовка к семинарским занятиям с использованием интернета и электронных библиотек, выполнение письменных работ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
модуля (курса)
«Управленческая команда в служебной деятельности»

1.АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Управленческая команда в служебной деятельности» призвана сформировать у слушателей знания о административно-управленческой деятельности в социально-экономических системах (организациях), организационных отношениях в системе административной деятельности, теории принятия решений, информационной среде процесса разработки управленческих решений, методах командообразования и улучшения СПК коллектива, социально-психологических основах разработки управленческих решений, конфликтности в административно-управленческой деятельности и управлении конфликтами, координационной деятельности и организационных коммуникациях.

Цель: формирование и развитие компетенций профессиональной деятельности психолога в сфере понимания научных представлений о системе управления персоналом в организациях, основных функциях и задачах служб управления персоналом.

2. СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование модуля, разделов и тем	Содержание обучения (по темам в дидактических единицах), наименование и тематика лабораторных работ, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы с указанием кол-ва часов, используемых образовательных технологий и рекомендуемой литературы
1.	2.	3.
1.	Административно-управленческая деятельность в социально-экономических системах (организациях).	Этапы принятия управленческого решения: обнаружение и постановка проблем, сбор и анализ информации о проблеме; разработка критерия оценки эффективности решения; анализ возможных вариантов решений и выбор эффективного варианта; реализация принятого решения; контроль за процессом реализации решений и оценка результатов. Лекция 2 часа
2	Организационные отношения в системе административной деятельности.	Экономический механизм. Работа с персоналом. Лекция 2 часа
3	Теории принятия решений	Математическая теория, психологическая теория, когнитивная теория. Лекция 2 часа

4.	Информационная среда процесса разработки управленческих решений.	Процесс разработки решения. Анализ альтернативных действий. Анализ внешней среды и ее влияния на реализацию альтернатив. Условия неопределенности и риска Лекция 2 часа
5.	Методы командообразования и улучшения СПК коллектива.	Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.
5.	Социально-психологические основы разработки управленческих решений.	Формы власти и стили руководства. Социально-психологический фактор в разработке управленческих решений. Лекция 2 часа
7.	Конфликтность в административно-управленческой деятельности и управление конфликтами.	Универсальный алгоритм деятельности руководителя по управлению конфликтом. Негативные факторы принятия конструктивных решений по конфликту Лекция 2 часа
8.	Координационная деятельность и организационные коммуникации.	Типы коммуникаций. Организационные факторы, влияющие на коммуникации. Лекция 2 часа
	Лабораторные работы	-
	Практические занятия (семинары)	8 часов Методы командообразования и улучшения СПК коллектива. Социально-психологические основы разработки управленческих решений. Конфликтность в административно-управленческой деятельности и управление конфликтами. Координационная деятельность и организационные коммуникации.
	Стажировка	-
	Самостоятельная работа	

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ

(формы аттестации, оценочные и методические материалы)

Программа предусматривает организацию самостоятельной работы слушателей. Основные виды самостоятельной работы: изучение основной и дополнительной литературы, нормативных документов; выполнение заданий при подготовке к практическим занятиям; поиск интернет-ресурсов при подготовке рефератов, ответов на вопросы, подготовка к экзамену

Самостоятельная работа предполагает следующие формы и методы:

- *индивидуальные задания:*
 - изучение и конспектирование нормативных документов ,
 - анализ интернет-сайтов;
 - подготовка конспектов, рефератов с мультимедиа-презентацией;
 - работа с интернет-сайтами для получения материалов при подготовке рефератов и ответов;

- подготовка к сдаче экзамена .
- *групповые задания:*
- фронтальные опросы (устные и письменные).

Текущий контроль осуществляется посредством индивидуальных и фронтальных форм организации обучения (опрос, дискуссия, презентация).

Для проведения контроля сформированности компетенции используется устный опрос при проведении экзамена .

Шкалы оценки для проведения экзамена

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- устный ответ;

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- письменная реферативная работа;
- презентации.

Критерии и показатели оценки устного ответа

Показатели	Критерии оценки показателя		
	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
<i>Знание материала</i>	– содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренным программой	– не полно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программ. материала	– не раскрыто основное содержание учебного материала
<i>Последовательность изложения</i>	– содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано	– последовательность изложения материала недостаточно продумана	– путаница в изложении материала
<i>Владение речью и терминологией</i>	– материал изложен четко, с точным использованием терминологии	– в изложении материала имелись затруднения и	– допущены ошибки в определении понятий

		допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии	
<i>Применение конкретных примеров</i>	– показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами	– приведение примеров вызывает затруднение	– неумение приводить примеры при объяснении материала
<i>Знание ранее изученного материала</i>	– продемонстрировано усвоение ранее изученного материала	– с трудом вспоминает ранее изученный материал	– незнание ранее изученного материала
<i>Уровень теоретического о анализа</i>	– показано умение делать обобщение, выводы, сравнение; –	– обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя	– полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения
<i>Степень самостоятельности</i>	– содержание материала изложено самостоятельно, без наводящих вопросов	– содержание материала излагалось с помощью наводящих вопросов и подсказок	– содержание материала излагалось с многочисленными подсказками, показавшими незнание или непонимание большей части учебного материала
<i>Выполнение регламента</i>	– материал изложен в строго определенные рамки, ответы лаконичны	– изложение материала растянуто	– регламент выступления не соблюден

Критерии оценки письменной реферативной работы

«Отлично» – реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя (при докладе).

«Хорошо» – реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

«Удовлетворительно» – реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии оценивания проблемных и творческих заданий

При оценке уровня выполнения творческих заданий могут контролироваться следующие умения и навыки: умение работать с объектами изучения, критическими источниками, справочной и энциклопедической литературой; умение собирать и систематизировать практический материал; умение самостоятельно осмысливать проблему на основе существующих методик; умение логично и грамотно излагать собственные умозаключения и выводы; умение пользоваться глобальными информационными ресурсами; умение обосновывать и строить априорную модель изучаемого объекта или процесса; способность создать содержательную презентацию выполненной работы.

Критерии оценки тестирования

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины

1. Административно-управленческая деятельность в социально-экономических системах (организациях).
2. Этапы принятия управленческого решения
3. Обнаружение и постановка проблем.
4. Сбор и анализ информации о проблеме.
5. Разработка критерия оценки эффективности решения
6. Анализ возможных вариантов решений и выбор эффективного варианта.
7. Реализация принятого решения.
8. Контроль за процессом реализации решений и оценка результатов.
9. Организационные отношения в системе административной деятельности.
10. Экономический механизм. Работа с персоналом.

Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ с мультимедийной презентацией

1. Актуальные проблемы психологии управления в служебной деятельности.
2. Управление как категория. Теории управленческой команды в служебной деятельности
3. Механизмы управления.
4. Мотивация и результативность в управленческой команде
5. Механизмы мотивации в управленческой команде.

Примерные тестовые задания

1. Управленческая психология как научная дисциплина сформировалась в
 - а) 20-30 гг. XX в
 - б) 30-40 гг. XX в
 - в) 40-60 гг. XX в
 - г) 60-70 гг. XX в
 - д) 70-90 гг. XX в
2. Сколько уровней анализа организационного поведения выделяют в организации?
 - а) 2
 - б) 3
 - в) 4
 - г) 5
 - д) 6
3. Какой показатель является ведущим показателем благоприятности организационного климата?
 - а) миссия организации;
 - б) наличие неформальных организаций;
 - в) степень пересечения потребностей организации и потребностей работников;
 - г) наличие программ повышения квалификации работников;
 - д) отсутствие прогулов и опозданий на работу.
4. Коммуникативный поток, движущийся от одного уровня в группе или в организации к другому, более низкому уровню называется
 - а) восходящим;
 - б) нисходящим;
 - в) горизонтальным;
 - г) оперативным;
 - д) эффективным.
5. Суть теории равенства/справедливости -

- а) поведение сотрудника зависит от величины материального поощрения;
- б) поведение сотрудника зависит от того, насколько справедливо руководство оценивает его усилия по сравнению с усилиями прочих сотрудников;
- в) поведение сотрудника зависит от условий труда;
- г) поведение сотрудника зависит от лояльности руководителя;
- д) поведение сотрудника зависит от конкурентоспособности его зарплаты.

6. С какой целью применяется в организации метод «мозгового штурма»?

- а) предотвратить панику;
- б) помочь группе достичь согласия;
- в) поддержать авторитет и власть руководителя;
- г) согласовать действия;
- д) как метод повышения эффективности принимаемых управленческих решений.

7. Определите цель восходящей информации в организации -

- а) повышает оперативность принимаемых решений;
- б) уменьшает степень искажения информации;
- в) информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;

г) повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в совместную деятельность;

- д) позволяет решать эффективно творческие задачи.

8.

Сплоч

енность группы – это

- а) эффективная работа;
- б) время, проведенное вместе;
- в) воздействие формального лидера;
- г) совокупность отношений, которые возникают в результате взаимодействия индивидов;

- д) единство действий членов группы при выполнении какой-либо задачи.

9.

Групповое принятие решений – это

- а) осуществляемый группой выбор из ряда альтернатив в условиях взаимного обмена информацией при решении общей для группы задачи;
- б) социальный процесс взаимодействия индивидов в малых группах;
- в) готовность присоединиться к точке зрения руководителя
- г) способность воздействовать на других;
- д) согласованная работа коллектива.

10. Какой тип организационной культуры доминирует в организации при четком распределении функциональных ролей и обязанностей, системе правил, процедур и стандартов деятельности?

- а) культура власти;
- б) ролевая культура;
- в) культура задачи;
- г) культура личности;
- д) культура базовых ценностей.

Примерные вопросы к экзамену

1. Эволюция взглядов на сущность и структуру управленческой команды.
2. Современные направления теоретических разработок в рамках командообразования.
3. Понятие, сущность и цели управленческой команды.
4. Современные тенденции в понятии «командообразования».
5. Основные законы образования и существования управленческой команды.

6. Принципы построения и существования управленческой команды.
7. Характерные черты и особенности процесса принятия решений в управленческой команде.
8. Структурные условия принятия решений: отношения власти, иерархии и процедур контроля.
9. Понятие «управленческой команды» как структурированной группы.
10. Природа конфликтов в управленческой команде.
11. Основные черты и особенности «управленческой команды».
12. Основные черты и особенности управленческих мотиваций.
13. Организационная культура как структура базовых ценностей управленческой команды.
14. Эффективность и динамика управленческой команды.
15. Основные подходы к исследованию и измерению эффективности управленческой команды.
16. Современные подходы к анализу эффективности управленческой команды.
17. Теория жизненного цикла управленческой команды.
18. Внешняя среда как фактор существования управленческой команды.
19. Новые тенденции в теории управленческой команды.

УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ

4.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы:

Мультимедийные презентации по темам дисциплины:

- Административно-управленческая деятельность в социально-экономических системах (организациях).
- Организационные отношения в системе административной деятельности.
- Теории принятия решений
- Информационная среда процесса разработки управленческих решений.
- Методы командообразования и улучшения СПК коллектива.
- Социально-психологические основы разработки управленческих решений.
- Конфликтность в административно-управленческой деятельности и управление конфликтами.
- Координационная деятельность и организационные коммуникации.

4.2.Содержание комплекта учебно-методических материалов.

1 Гурина Е.В., Кузенков О.А. Организация самостоятельной работы студентов в Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского. Методические рекомендации.- Н. Новгород, 2012.- 47 с.

1. Типовое положение о реферате разработано учебно-методическим отделом Арзамасского филиала ННГУ, рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета Арзамасского филиала ННГУ (Протокол № 1 от 27 августа 2014 г.).

5.2.Используемые образовательные технологии. Краткое описание

– технология проблемного обучения – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– технология обучения в сотрудничестве – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– информационные образовательные технологии направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

4.4. Литература.

а) основная литература:

1. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 238 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/6D284480-B35A-4C1E-AAE2-7E1618BF8CD4>
2. Организационное проектирование: Учебник / Баринов В. А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 384 с. // ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=492911>
3. Построение управленческой команды / Лапыгин Ю.Н. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 300 с. // ЭБС [Znanium.com](http://znanium.com/): [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=567396>

б) дополнительная литература:

1. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : Учеб. пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 463 с. // ЭБС [Znanium.com](http://znanium.com/): [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=377161>
2. Клименко, О.И. Организационное поведение как фактор управления трудовой деятельностью работников. [Электронный ресурс] / О.И. Клименко, О.М. Шупило. — Электрон. дан. // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. — 2014. — № 1. — С. 114-120. // ЭБС «Лань» - Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/journal/issue/294872> Не учебник
3. Организационное поведение: Учеб. пособие / Л.В. Карташова; Институт экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2008. - 157 с. // ЭБС [Znanium.com](http://znanium.com/): [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=143006>
4. Организационное поведение: шпаргалка. — М. : РИОР. — 122 с. // ЭБС [Znanium.com](http://znanium.com/): [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=614850>
5. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях : учебник [Электронный ресурс] / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. // ЭБС [Znanium.com](http://znanium.com/): [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=492801>

в) Интернет-ресурсы:

Электронно-библиотечные системы:

ЭБС «Лань» - Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>

ЭБС [Znanium.com](http://znanium.com/) – Адрес доступа: [www/znanium.com](http://www.znanium.com)

ЭБС «Консультант студента» – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru>

ЭБС ibooks. Ru – Адрес доступа: <http://ibooks.ru>

Научная электронная библиотека eLIBRARY. RU – Адрес доступа: <http://www.elibrary.ru>

ЭБС Книгафонд <http://www.knigafund.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. <http://fcior.edu.ru/>

Сайт для практических психологов, работающих в системе образования. – Адрес доступа: <http://practic.childpsy.ru/>

[Российская психология информационно-аналитический портал](http://rospsy.ru/). – Адрес доступа: <http://rospsy.ru/>

Все профессиональные психологические тесты. – Адрес доступа: <http://vsetesti.ru/cat/tests/>

Портал Психонавигатор. – Адрес доступа: <http://www.psychnavigator.ru/>

4. Материально-технические условия реализации программы:

Материально-техническая база

№ п.п.	Наименование модуля (Введение в медиацию. Основы медиации)	Материально-технические условия для реализации программ (наличие лабораторий, производственных участков и т.п. по профилю программы профессиональной переподготовки)
1.	Административно-управленческая деятельность в социально-экономических системах (организациях).	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
2	Организационные отношения в системе административной деятельности.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
3	Теории принятия решений	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
4	Информационная среда процесса разработки управленческих решений.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
5	Методы командообразования и улучшения СПК коллектива.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
6	Социально-психологические основы разработки управленческих решений.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
7	Конфликтность в административно-управленческой деятельности и управление конфликтами.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
8	Координационная деятельность и организационные коммуникации.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.

9	Практические занятия (семинары)	Для проведения практических занятий используется учебная аудитория. Отдельные занятия и дополнительная учебная подготовка, предусмотрена в Интернет-классе, с использованием сетевых компьютеров, ноутбуков
10	Самостоятельная работа	освоение теоретического материала, подготовка к семинарским занятиям с использованием интернета и электронных библиотек, выполнение письменных работ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
модуля (курса)
«Психологическое обеспечение мотивации служебной деятельности»

1.АННОТАЦИЯ

Дисциплина **«Психологическое обеспечение мотивации служебной деятельности»** представляет собой комплекс знаний о развитии личности, механизмах управления на индивидуальном уровне организационного поведения, механизмах мотивации персонала, управления групповым и межгрупповым поведением, организационного климата, коммуникативного поведения в организации, властном аспекте лидерства, социальном имидже организации.

Существенное внимание при реализации программы уделено рассмотрению превенции и интервенции отклоняющегося поведения личности, психологической коррекции отклоняющегося поведения личности, психологической поддержке лиц с девиантным поведением.

Цель: формирование и развитие компетенций профессиональной деятельности педагога-психолога в сфере постановки профессиональных задач в области социальной психологии

2. СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование модуля, разделов и тем	Содержание обучения (по темам в дидактических единицах), наименование и тематика лабораторных работ, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы с указанием кол-ва часов, используемых образовательных технологий и рекомендуемой литературы
1.	2.	3.
1	Личность в организации	Понятие личности в организации. Личность и индивидуальность. Модель индивидуальности. «Большая пятерка». Личностные компоненты, определяющие поведение человека в организации. Типы поведения личности в организации. Лекция 2 часа
2	Механизмы управления на индивидуальном уровне организационного поведения	Постановка цели и задач и профессиональной деятельности как механизм управления на индивидуальном уровне организационного поведения. Стратегии постановки целей-задач. Лекция 2 часа
3	Механизмы мотивации персонала	Мотивация и результативность организации. Потребности, мотивы, цели. Выбор поведения для реализации мотива. Ценности и ценностные ориентации. Трудовое поведение в организации. Механизм мотивации трудовой

		деятельности.Классические мотивационные теории поведения людей в организации. Современные подходы к мотивации трудового поведения. Лекция 2 часа
4	Механизмы управления групповым и межгрупповым поведением	Понятие группы. Классификация групп. Этапы формирования и развития группы. Группа и команда. Критерии эффективности групповой работы. Межгрупповое поведение в организации. Управление межгрупповыми конфликтами. Механизмы управления групповым и межгрупповым поведением: внешний и внутренний. Воздействия на образ «Я» и на межличностное поведение в группе. Организационная культура как механизм управления групповым и межгрупповым поведением. Пути влияние организационной культуры на организационное поведение. Критерии эффективности группового и межгруппового поведения: результативность труда, удовлетворенность трудом, профессиональное и личностное развитие. Лекция 2 часа
5	Организационный климат	Управление поведением организации. Принятие управленческих решений как механизм управления организационным поведением. Критерии эффективности организационного поведения. Организационный климат, результативность работы организации как единого целого. Модели поведения в организации. Психологический уход. Конфликтность организационных отношений, их последствия. Лекция 2 часа
6	Коммуникативное поведение в организации	Сущность коммуникации. Функции коммуникации в организации. Процесс коммуникации. Виды коммуникаций в организации. Межличностные коммуникации. Коммуникационные сети и их эффективность. Коммуникативные

		барьеры и способы их преодоления. Эффективная (поддерживающая) коммуникация. Понятие коммуникативного поведения. Нормы коммуникативного поведения. Коммуникационные стили. Лекция 2 часа
7	Властный аспект лидерства	Лидер организации. Властный аспект лидерства. Стили лидерства и руководству. Делегирование полномочий и ответственности. Воздействие трансформационных лидеров на организацию. Особенности поведения и личности трансформационных лидеров. Лекция 2 часа
8	Социальный имидж организации	Понятие поведенческого маркетинга. Поведенческий маркетинг и социальный имидж организации. Лекция 2 часа
	Лабораторные работы	-
	Практические занятия (семинары)	8 часов Механизмы управления на индивидуальном уровне организационного поведения Механизмы мотивации персонала Механизмы управления групповым и межгрупповым поведением
	Стажировка	-
	Самостоятельная работа	

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ (формы аттестации, оценочные и методические материалы)

Программа предусматривает организацию самостоятельной работы слушателей. Основные виды самостоятельной работы: изучение основной и дополнительной литературы, нормативных документов; выполнение заданий при подготовке к практическим занятиям; поиск интернет-ресурсов при подготовке рефератов, ответов на вопросы, подготовка к экзамену

Самостоятельная работа предполагает следующие формы и методы:

- *индивидуальные задания:*
 - изучение и конспектирование нормативных документов ,
 - анализ интернет-сайтов;
 - подготовка конспектов, рефератов с мультимедиа-презентацией;
 - работа с интернет-сайтами для получения материалов при подготовке рефератов и ответов;
 - подготовка к сдаче экзамена .
- *групповые задания:*
 - фронтальные опросы (устные и письменные).

Текущий контроль осуществляется посредством индивидуальных и фронтальных форм организации обучения (опрос, дискуссия, презентация).

Промежуточный контроль осуществляется по результатам изучения темы в форме подготовки рефератов, презентаций,

Для проведения контроля сформированности компетенции используется устный опрос при проведении экзамена .

Шкалы оценки для проведения экзамена

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач

Критерии и показатели оценки устного ответа

<i>Показатели</i>	<i>Критерии оценки показателя</i>		
	<i>Отлично</i>	<i>Хорошо</i>	<i>Удовлетворительно</i>
<i>Знание материала</i>	– содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренным программой	– не полно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программ. материала	– не раскрыто основное содержание учебного материала
<i>Последовательность изложения</i>	– содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано	– последовательность изложения материала недостаточно продумана	– путаница в изложении материала
<i>Владение речью и терминологией</i>	– материал изложен четко, с точным использованием терминологии	– в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии	– допущены ошибки в определении понятий
<i>Применение конкретных примеров</i>	– показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами	– приведение примеров вызывает затруднение	– неумение приводить примеры при объяснении материала
<i>Знание ранее изученного материала</i>	– продемонстрировано усвоение ранее изученного материала	– с трудом вспоминает ранее изученный материал	– незнание ранее изученного материала

<i>Уровень теоретического анализа</i>	– показано умение делать обобщение, выводы, сравнение; –	– обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя	– полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения
<i>Степень самостоятельности</i>	– содержание материала изложено самостоятельно, без наводящих вопросов	– содержание материала излагалось с помощью наводящих вопросов и подсказок	– содержание материала излагалось с многочисленными подсказками, показавшими незнание или непонимание большей части учебного материала
<i>Выполнение регламента</i>	– материал изложен в строго определенных рамки, ответы лаконичны	– изложение материала растянуто	– регламент выступления не соблюден

Критерии оценки письменной реферативной работы

«Отлично» – реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя (при докладе).

«Хорошо» – реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

«Удовлетворительно» – реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины

Задание 1. Мотивация сотрудников: план действий

Какие идеи в области мотивации сотрудников организации возникли у вас после изучения данного раздела курса?

Запишите три идеи мотивации сотрудников.

Идея № 1 _____

Идея № 2 _____

Идея № 3 _____

Задание 2.

Цель – заполните таблицу; аргументируйте свою позицию.

Исходные данные: теоретические данные главы 16, таблица «Особенности поведения людей в России».

Методика работы. Охарактеризуйте менталитет и национальные особенности управления в России на основе критериев, предложенных Г.Хофштеде, заполнив таблицу. Аргументируйте свою позицию.

Особенности поведения людей в России

Критерии	Оценка	Аргументы, факты
Степень коллективизма		
Дистанция власти		
Стремление минимизировать риск		

с – средний уровень

+, ++, +++ - выше среднего

-, --, --- - ниже среднего.

Результат работы – заполненная таблица «Особенности поведения людей в России», выводы.

Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ

1. Организационная культура как детерминанта управления организационным поведением.
2. Принятие управленческих решений как механизм управления организационным поведением.
3. Удовлетворенность работой и организационное поведение.
4. Управление групповым поведением в организации.
5. Стратегии постановки целей и задач профессиональной деятельности как механизм управления организационным поведением.
6. Управление нововведениями в организации.
7. Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла организации.
8. Мотивация сотрудников организации через карьерные возможности.
9. Мотивация как фактор поведения личности.
10. Особенности поведения и личности трансформационных и харизматических лидеров.
11. Управление поведением организации.
12. Организационное поведение в сфере международного бизнеса.
13. Коммуникативное поведение в организации.
14. Профессиональная компетентность как основа управления организационным поведением.
15. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом.
16. Типы поведения людей в конфликтной ситуации.
17. Поведение в организации как наука и перспектива ее развития.
18. Современные проблемы организационного поведения.
19. Методы исследования организационного поведения.
20. Социально-психологический климат и поведение организации.
21. Управление индивидуальным поведением в организации.
22. Поведенческий маркетинг организации.

Примерные тестовые задания

1. . Степень пресечения потребностей организации и потребностей работников характеризует в большей степени:
 - а) миссию организации;
 - б) организационный климат;
 - в) наличие программ повышения квалификации;
 - г) уровень конфликтности в организации;
 - д) характер коммуникаций в организации.
2. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:
 - а) модель «выигрыш»;
 - б) модель «выигрыш-проигрыш»;
 - в) модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
 - г) модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
 - д) модель «проигрыш»;

3. Определите цель восходящей информации в организации:

- а) повышает оперативность принимаемых решений;
- б) уменьшает степень искажения информации;
- в) информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;
- г) повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в совместную деятельность;
- д) позволяет решать эффективно творческие задачи.

4. Определите основную функцию неформальной коммуникации в организации:

- а) манипуляция информацией;
- б) механизм обратной связи, сигнализирующей об интересах и потребностях персонала;
- в) оценка деятельности руководителя;
- г) средство объединения аутсайдеров в коалиции;
- д) провоцирует повышение тревожности работников.

5. Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:

- а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;
- б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;
- в) ценности конкретных групп;
- г) решение проблемных ситуаций в организации;
- д) оценку деятельности сотрудников.

6. Внутренний механизм управления поведением групп, индивидуальным поведением в организации реализуется через:

- а) устойчивую систему представлений о самом себе, через воздействие на образ-Я, которые влияют на межличностное поведение в группе;
- б) управление коммуникативными потоками;
- в) реализацию программ повышения квалификации сотрудников;
- г) оценку деятельности сотрудников;
- д) реализацию миссии организации.

7. Важным механизмом управления индивидуальным уровнем организационного поведения является:

- а) оценка результативности работника;
- б) постановка цели или задачи профессиональной деятельности;
- в) учет индивидуальных особенностей человека;
- г) материальное и нематериальное стимулирование;
- д) ощущение значимости труда.

8. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:

- а) наблюдения;
- б) тестирования;
- в) беседы;
- г) социометрии;
- д) метод «мозгового штурма» в различных вариациях.

Вопросы к экзамену

1. Уровни анализа организационного поведения.

2. Основные виды поведения в организации.
3. Эволюционное развитие теории управления.
4. Модель достижения взаимопонимания в организационном поведении «Окно Джохари».
5. Ведущие механизмы управления на индивидуальном уровне организационного поведения.
6. Критерии «умных целей» (SMART).
7. Методика РОСТ (GROW).
8. Фазы организационного взаимодействия.
9. Основные факторы группового поведения.
10. Социально-психологические характеристики сплоченной группы.
11. Индивидуальный (внутренний) механизм управления групповым поведением.
12. Организационный (внешний) механизм управления групповым поведением.
13. Критерии эффективности группового поведения.
14. Организационная (корпоративная) культура и ее функции в организации.
15. Методы управления организационной культурой.
16. Социально-психологический климат.
17. Факторы, определяющие социально-психологический климат организации.
18. Механизмы управления организационным поведением.
19. Возможные модели поведения в организации.
20. Факторы, определяющие психологический уход из организации.
21. Причины конфликтности организационных отношений и возможные следствия конфликтного поведения.
22. Стадии мотивационного процесса.
23. Теории мотивации трудового поведения.
24. Механизмы выбора поведения для реализации мотива.
25. Правила управления мотивацией персонала.
26. Факторы коммуникативного поведения в организации.
27. Характеристики социально-психологических стилей управления.
28. Властный аспект лидерства.
29. Особенности поведения трансформационных и харизматических лидеров.
30. Способы преодоления сопротивления нововведениям.
31. Методы преодоления стрессов в организационном поведении.

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ

4.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы:

Мультимедийные презентации по темам дисциплины:

- Властный аспект лидерства
- Социальный имидж организации

Содержание комплекта учебно-методических материалов.

1. Гугина Е.В., Кузенков О.А. Организация самостоятельной работы студентов в Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского. Методические рекомендации.- Н. Новгород, 2012.- 47 с.
2. Типовое положение о реферате разработано учебно-методическим отделом Арзамасского филиала ННГУ, рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета Арзамасского филиала ННГУ (Протокол № 1 от 27 августа 2014 г.).

4.2. Используемые образовательные технологии. Краткое описание

– технология проблемного обучения – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– технология обучения в сотрудничестве – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– информационные образовательные технологии направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

4.4. Литература.

а) основная литература:

1. Захарова Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - М.: Логос, 2019. - 376 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=468692>
2. Охременко, И. В. Конфликтология : учебное пособие для вузов / И. В. Охременко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2021. — 154 с. — (Серия : Университеты России). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/069EAB33-F8AE-43DB-939E-C3FCC47C2C28.
3. Психология управления: Учебное пособие / Королев Л.М. - 5-е изд. - М.: Дашков и К, 2018. - 188 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=937307>

б) дополнительная литература:

1. Боковня А. Е. Мотивация - основа упр. человеческими ресурсами (теор. и практ. формиров. мотивир. орг. среды и созд. единой сист. мотив. комп.): Моногр./ А.Е.Боковня-М:НИЦ Инфра-М,2013-144с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=392038>
2. Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2010. - 319 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=536760>
3. Егидес А. П. Психология конфликта [Электронный ресурс]: учеб. пособие / А. П. Егидес. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. – 320 с. (Университетская серия) // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=451312>
4. Забродин В. Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. Ю. Забродин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 147 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/16791561-E80B-4387-8B76-3BFF7799C0AF
5. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 288 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/7A880BA1-6E9F-4C4A-B126-E38634B95036
6. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л.

Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 370 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598

7. Менеджмент в образовании : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под ред. С. Ю. Трапицына. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 413 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/12FCF5B3-0881-4E93-BCEA-ABD7AB09E8AE

8. Психология менеджмента: Учебное пособие / Э.В. Островский; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=428132>

9. Трус А.А. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.А. Трус. – Минск: Вышэйшая школа, 2014. – 317 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=509563>

в) Интернет-ресурсы:

Электронно-библиотечные системы:

ЭБС «Лань» - Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>

ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: [www/znanium.com](http://www.znanium.com)

ЭБС «Консультант студента» – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru>

ЭБС ibooks. Ru – Адрес доступа: <http://ibooks.ru>

Научная электронная библиотека eLIBRARY. RU – Адрес доступа: <http://www.elibrary.ru>

ЭБС Книгафонд <http://www.knigafund.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. <http://fcior.edu.ru/>

Сайт для практических психологов, работающих в системе образования. – Адрес доступа: <http://practic.childpsy.ru/>

[Российская психология информационно-аналитический портал](http://rospsy.ru/). – Адрес доступа: <http://rospsy.ru/>

Все профессиональные психологические тесты. – Адрес доступа: <http://vsetesti.ru/cat/tests/>

Портал Психонавигатор. – Адрес доступа: <http://www.psynavigator.ru/>

4. Материально-технические условия реализации программы:

Материально-техническая база

№ п.п.	Наименование модуля (Введение в медиацию. Основы медиации)	Материально-технические условия для реализации программ (наличие лабораторий, производственных участков и т.п. по профилю программы профессиональной переподготовки)
1.	Личность в организации	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
2	Механизмы управления на индивидуальном уровне организационного поведения	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.

3	Механизмы мотивации персонала	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
4	Механизмы управления групповым и межгрупповым поведением	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
5	Организационный климат	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
6	Коммуникативное поведение в организации	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
7	Властный аспект лидерства	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
8	Социальный имидж организации	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
9	Практические занятия (семинары)	Для проведения практических занятий используется учебная аудитория. Отдельные занятия и дополнительная учебная подготовка, предусмотрена в Интернет-классе, с использованием сетевых компьютеров, ноутбуков
10	Самостоятельная работа	освоение теоретического материала, подготовка к семинарским занятиям с использованием интернета и электронных библиотек, выполнение письменных работ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
модуля (курса)
«Психология стресса и стрессоустойчивого поведения»

1. АННОТАЦИЯ

Дисциплина **«Психология стресса и стрессоустойчивого поведения»** представляет систему знаний о стрессе и проблемах адаптации личности к жизни в современном обществе, классической теории стресса Г. Сельеи и возможностях ее использования в психологических исследованиях, поведенческих моделях изучения стресса, современных психологических подходах к изучению стресса, общей классификации методов профилактики стресса, комплексной методологии оценки и коррекции психологического стресса, современных технологиях управления стрессом

Цель: формирование и развитие компетенций профессиональной деятельности психолога в сфере представлений о стрессовых ситуациях и копинг-стратегиях, приводящих к адаптивному равновесию индивида.

2. СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование модуля, разделов и тем	Содержание обучения (по темам в дидактических единицах), наименование и тематика лабораторных работ, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы с указанием кол-ва часов, используемых образовательных технологий и рекомендуемой литературы
1.	2.	3.
1.	Стресс и проблемы адаптации личности к жизни в современном обществе	Социально-экономические и медико-демографические аспекты изучения стресса в экономически развитых странах. Стресс и нарушения поведенческой адаптации. Стресс и надежность деятельности. Стресс и здоровье человека. Понятие психического здоровья. Стресс и пограничные состояния. Болезни «стрессовой этиологии» и формы личностной дезадаптации. Критерии оценки негативных последствий стресса на индивидуальном и популяционном уровне. Основные сферы изучения стресса в современных психологических исследованиях. Процессы оценки событий. Классификация трудных (стрессовых) ситуаций. Лекция 2 часа
2	Классическая теория стресса Г. Сельеи возможности ее использования в психологических исследованиях	История развития концепций адаптации и гомеостатического регулирования жизнедеятельности организма в физиологии и психофизиологии. Лекция 2 часа

3	Поведенческие модели изучения стресса	Стресс и поведение человека. Дихотомические модели анализа стресса. Различение понятий стресса и стрессора. Типы стрессоров: микрострессоры, макрострессоры, стрессовые микроэпизоды, хронические стрессоры. Лекция 2 часа
4	Современные психологические подходы к изучению стресса	Экологический подход к изучению стресса. Принципиальная схема анализа стресса в моделях взаимодействий «личность- среда». Трансактный подход к изучению стресса. Когнитивная модель развития психологического стресса Р. Лазаруса. Лекция 2 часа
5	«Объектная» и «субъектная» парадигмы: основные подходы к борьбе со стрессом	Методы устранения причин развития стресса: · «объектная парадигма» (режимы труда и отдыха, формирование условий для «здорового образа жизни» и др.); · «субъектная парадигма» - пассивный и активный субъект Лекция 2 часа
6	Общая классификация методов профилактики стресса.	Технологии повышения адаптивности лично-сти к стрессовым ситуациям. Общие подходы к нейтрализации стрессов. Лекция 2 часа
7	Комплексная методология оценки и коррекции психологического стресса	Модели поведения в различных стрессовых ситуациях. Преодолевающее поведение в стрессогенных ситуациях. Лекция 2 часа
8	Современные технологии управления стрессом.	Трехуровневая модель интегральной оценки стресса. Индивидуальный профиль стресса и подбор адекватных коррекционно-профилактических средств. Методы преодоления последствий стрессовых ситуаций. Методы восстановления психической работоспособности. Способы регуляции психофизиологического состояния. Физические упражнения. Дыхательные техники. Аутогенная тренировка. Медитация. Рациональная психотерапия. Диссоциирование от стресса. Использование позитивных образов (визуализация). Нейролингвистическое программирование. Религия как способ борьбы со стрессом. Тренинг ролевого

		поведения. Методы психологической саморегуляции и управление стрессом. Лекция 2 часа
	Лабораторные работы	-
	Практические занятия (семинары)	8 часов Классическая теория стресса Г. Сельеи возможности ее использования в психологических исследованиях Поведенческие модели изучения стресса Современные психологические подходы к изучению стресса «Объектная» и «субъектная» парадигмы: основные подходы к борьбе со стрессом
	Стажировка	-
	Самостоятельная работа	

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ

(формы аттестации, оценочные и методические материалы)

Программа предусматривает организацию самостоятельной работы слушателей. Основные виды самостоятельной работы: изучение основной и дополнительной литературы, нормативных документов; выполнение заданий при подготовке к практическим занятиям; поиск интернет-ресурсов при подготовке рефератов, ответов на вопросы, подготовка к зачету

Самостоятельная работа предполагает следующие формы и методы:

- *индивидуальные задания:*
 - изучение и конспектирование нормативных документов ,
 - анализ интернет-сайтов;
 - подготовка конспектов, рефератов с мультимедиа-презентацией;
 - работа с интернет-сайтами для получения материалов при подготовке рефератов и ответов;
 - подготовка к сдаче зачета .
- *групповые задания:*
 - фронтальные опросы (устные и письменные).

Текущий контроль осуществляется посредством индивидуальных и фронтальных форм организации обучения (опрос, дискуссия, презентация).

Промежуточный контроль осуществляется по результатам изучения темы в форме подготовки рефератов.

Для проведения контроля сформированности компетенции используется устный опрос при проведении экзамена .

Шкалы оценки для проведения зачета

.Оценка «зачтено» выставляется слушателю, если он не менее, чем на 60% рекомендуемые задания практической составляющей курса, подготовил и защитил не менее двух докладов, одного реферата без грубых ошибок в содержании (минимум на удовлетворительно) ответил на выбранные случайным образом два теоретических вопроса на зачёте.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- устный ответ;

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- письменная реферативная работа;

- презентации.

Критерии и показатели оценки устного ответа

Показатели	Критерии оценки показателя		
	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
Знание материала	– содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренным программой	– не полно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программ. материала	– не раскрыто основное содержание учебного материала
Последовательность изложения	– содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано	– последовательность изложения материала недостаточно продумана	– путаница в изложении материала
Владение речью и терминологией	– материал изложен четко, с точным использованием терминологии	– в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии	– допущены ошибки в определении понятий
Применение конкретных примеров	– показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами	– приведение примеров вызывает затруднение	– неумение приводить примеры при объяснении материала
Знание ранее изученного материала	– продемонстрировано усвоение ранее изученного материала	– с трудом вспоминает ранее изученный материал	– незнание ранее изученного материала
Уровень теоретического анализа	– показано умение делать обобщение, выводы, сравнение; –	– обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя	– полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения
Степень самостоятельности	– содержание материала изложено самостоятельно, без наводящих вопросов	– содержание материала излагалось с помощью наводящих вопросов и подсказок	– содержание материала излагалось с многочисленными подсказками, показавшими незнание или непонимание большей части учебного материала
Выполнение регламента	– материал изложен в строго определенных рамки, ответы лаконичны	– изложение материала растянуто	– регламент выступления не соблюден

Критерии оценки письменной реферативной работы

«Отлично» – реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию из первоисточников и

изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя (при докладе).

«Хорошо» – реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

«Удовлетворительно» – реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Слушатель приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии оценки тестирования

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины

Стресс и проблемы адаптации личности к жизни в современном обществе

Социально-экономические и медико-демографические аспекты изучения стресса в экономически развитых странах.

Стресс и нарушения поведенческой адаптации.

Стресс и надежность деятельности.

Стресс и здоровье человека.

Понятие психического здоровья.

Стресс и пограничные состояния.

Болезни «стрессовой этиологии» и формы личностной дезадаптации.

Критерии оценки негативных последствий стресса на индивидуальном и популяционном уровне.

Основные сферы изучения стресса в современных психологических исследованиях.

Процессы оценки событий. Классификация трудных (стрессовых) ситуаций.

Классическая теория стресса Г. Селье и возможности ее использования в психологических исследованиях

История развития концепций адаптации и гомеостатического регулирования жизнедеятельности организма в физиологии и психофизиологии.

Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ

1. Стресс и надежность профессиональной деятельности.
5. Стресс и здоровье профессионалов.
6. Основные формы проявления стрессовых состояний в труде.
7. Нормативные режимы протекания трудового процесса и стадии динамики работоспособности.
8. Семейные отношения и их соответствие потребностям организации.
9. Способы непосредственного воздействия на состояние работающего. Внешние приемы воздействий: специальная тренировка, питание, фармакотерапия, функциональная музыка, средства мульти-медиа.
10. Мотивационные компоненты регуляции деятельности, типы доминирующей мотивации.
11. Накопление и отсроченные эффекты переживания стресса.
12. Хронические и пограничные состояния (хроническое утомление, астенический синдром, депрессия, неврозы и неврозоподобные состояния).
13. Состояние монотонии и его формы. Психическое пресыщение.

14. Методы психологической саморегуляции состояний (психотерапевтическая традиция).

Примерные тестовые задания

1.Нарушение концентрации внимания относится к _____ форме проявления стресса

- а) к поведенческой;
- б) к эмоциональной;
- в) к интеллектуальной;
- г) к физиологической.

2.Головная боль относится к _____ форме проявления стресса

- а) к поведенческой;
- б) к эмоциональной;
- в) к интеллектуальной;
- г) к физиологической.

3.Снижение самооценки при психологическом стрессе относится к

- а) изменению общего эмоционального фона;
- б) выраженным негативным эмоциональным реакциям;
- в) изменениям в характере;
- г) невротическим состояниям.

4. Переход стресса в болезнь наиболее вероятен на стадии

- а) тревоги;
- б) адаптации;
- в) истощения;
- г) на любой из перечисленных.

15. Наиболее вреден для организма человека (при прочих равных особенностях) следующий характер стресса

- а) слабый и короткий;
- б) слабый и длительный;
- в) сильный и короткий.

16. К когнитивным факторам, влияющим на развитие стресса, относится:

- а) тип высшей нервной деятельности;
- б) родительские сценарии;
- в) условия труда;
- г) прогноз будущего.

17. К социальным факторам, влияющим на развитие стресса, не относится

- а) ближнее социальное окружение (родители, друзья, коллеги);
- б) общественный статус;
- в) условия труда;
- г) установки и ценности человека.

18. Люди типа «А» (обладающие повышенной уязвимостью к стрессу) - это

- а) вспыльчивые, энергичные и честолюбивые;
- б) аккуратные и добродушные;
- в) спокойные и рассудительные;
- г) быстро принимающие решения и не стремящиеся к карьерному росту.

19. На уровень сензитивности человека напрямую не влияет
- а) чувствительность рецепторов;
 - б) тип высшей нервной деятельности;
 - в) легкость образования условно-рефлекторных связей в коре мозга;
 - г) особенность процессов мышления;
 - д) изменение чувствительности в процессе индивидуального опыта.
20. Психосоматические болезни возникают в результате ослабления защитных сил организма и срыва работы органов по принципу «слабого звена» после
- а) стресса;
 - б) внутреннего конфликта;
 - в) депрессии.

Примерные вопросы к зачету

1. Понятие стресса. Классическая концепция стресса.
2. Понятия эустресса и дистресса.
3. Физиологические проявления стресса.
4. Психологический стресс. Введение понятия психологического (эмоционального) стресса.
5. Особенности психологического стресса.
6. Отличия между биологическим и психологическим стрессом.
7. Формы проявления стресса.
8. Изменение поведенческих реакций при стрессе.
9. Изменение интеллектуальных процессов при стрессе.
10. Изменение физиологических процессов при стрессе.
11. Эмоциональные проявления стресса.
12. Объективные методы оценки уровня стресса.
13. Субъективные методы оценки уровня стресса.
14. Методы прогнозирования уровня стресса.
15. Классическая динамика развития стресса.
16. Влияние характеристик стрессора на уровень стресса.
17. Продолжительность стресса.
18. Индивидуальная чувствительность к стрессу.
19. Врожденные особенности организма и ранний детский опыт, как факторы, влияющие на развитие стресса.
20. Родительские сценарии, как фактор, влияющий на развитие стресса.
21. Личностные особенности. Характер человека и черты личности, как факторы влияющие на развитие стресса.
22. Факторы социальной среды, влияющие на развитие стресса, социальные условия и условия труда.
23. Когнитивные факторы, влияющие на развитие стресса, уровень сензитивности.
24. Психосоматические заболевания и стресс.
25. Посттравматический синдром.
26. Субъективные причины возникновения стресса.
27. Возможные неадекватные установки и убеждения личности, которые могут приводить к стрессам.
28. Четыре основные группы объективных причин возникновения стресса.
29. Профессиональный стресс.
30. Феномен профессионального выгорания.
31. Учебный стресс.
32. Спортивный стресс.
33. Стресс руководителя.
34. Общие подходы к нейтрализации стресса.

35. Аутогенная тренировка.
36. Метод биологической обратной связи.
37. Дыхательные техники, как метод нейтрализации стресса.
38. Мышечная релаксация, как метод нейтрализации стресса.
39. Рациональная психотерапия.
40. Организационные формы использования методов профилактики и управления стрессом в прикладных условиях.

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ

4.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы:

Мультимедийные презентации по темам дисциплины:

- Современные психологические подходы к изучению стресса
- «Объектная» и «субъектная» парадигмы: основные подходы к борьбе со стрессом
- Общая классификация методов профилактики стресса.
- Комплексная методология оценки и коррекции психологического стресса
- Современные технологии управления стрессом.

4.2.Содержание комплекта учебно-методических материалов.

1 Гутина Е.В., Кузенков О.А. Организация самостоятельной работы студентов в Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского. Методические рекомендации.- Н. Новгород, 2012.- 47 с.

2. Типовое положение о реферате разработано учебно-методическим отделом Арзамасского филиала ННГУ, рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета Арзамасского филиала ННГУ (Протокол № 1 от 27 августа 2014 г.).

5.3.Используемые образовательные технологии. Краткое описание

– технология проблемного обучения – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– технология обучения в сотрудничестве – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– информационные образовательные технологии направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

4.4.Литература.

а) основная литература:

1. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практ. пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — М. :

Издательство Юрайт, 2019. — 343 с. // ЭБС ЮРАЙТ: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/18FECDBD-EFA2-4ED7-8978-D91241B27E0B#page/1>.

2. Мандель, Б.Р. Психология стресса [Электронный ресурс] : . — Электрон. дан. — М.: ФЛИНТА, 2020. — 252 с.// ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976520059.html>.
3. Психология жизнестойкости [Электронный ресурс] / М.А. Одинцова - М. : ФЛИНТА, 2018. - // ЭБС ЮРАЙТ: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976520820.html>.

б) дополнительная литература:

1. Бабурин С.В. - Проблемы стресса и адаптации в пенитенциарной психологии. Вестник института: преступление, наказание, исправление - 2014г. №25.// ЭБС <http://e.lanbook.com/>: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/reader/journalArticle/106335/#1>.
2. Методы арт-терапии в преодолении последствий травматического стресса[Электронный ресурс] / Копытин А.И. - М. : Когито-Центр, 2014. - // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893534207.html>.
3. Рзаева Эльнара Низамиевна , Хандожко Игорь Игоревич - ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ В ПСИХОЛОГИИ СТРЕССА. Educatio - 2015г. №10(17) // ЭБС <http://e.lanbook.com/>: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/reader/journalArticle/255340/#1> Не учебники
4. Стресс-серфинг: Стресс на пользу и в удовольствие [Электронный ресурс] / Иван Кириллов. - М.: Альпина Паблишер, 2013. - // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961443202.html>.

в) Интернет-ресурсы:

Электронно-библиотечные системы:

ЭБС «Лань» - Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>

ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: [www/ znaniy.com](http://www.znaniy.com)

ЭБС «Консультант студента» – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru>

ЭБС ibooks. Ru – Адрес доступа: <http://ibooks.ru>

Научная электронная библиотека eLIBRARY. RU – Адрес доступа: [http://www. elibrary. Ru](http://www.elibrary.ru)

ЭБС Книгафонд <http://www.knigafund.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. <http://fcior.edu.ru/>

Сайт для практических психологов, работающих в системе образования. — Адрес доступа: <http://practic.childpsy.ru/>

[Российская психология информационно-аналитический портал](http://rospsy.ru/). — Адрес доступа: <http://rospsy.ru/>

Все профессиональные психологические тесты. — Адрес доступа: <http://vsetesti.ru/cat/tests/>

Портал Психонавигатор. — Адрес доступа: <http://www.psychnavigator.ru/>

4. Материально-технические условия реализации программы:

Материально-техническая база

№ п.п.	Наименование модуля (Введение в медиацию. Основы медиации)	Материально-технические условия для реализации программ (наличие лабораторий, производственных участков и т.п. по профилю программы профессиональной переподготовки)
1.	Стресс и проблемы адаптации личности к жизни в современном обществе	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
2	Классическая теория стресса Г. Сельеи возможности ее использования в психологических исследованиях	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
3	Поведенческие модели изучения стресса	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
4	Современные психологические подходы к изучению стресса	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
5	«Объектная» и «субъектная» парадигмы: основные подходы к борьбе со стрессом	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
6	Общая классификация методов профилактики стресса.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
7	Комплексная методология оценки и коррекции психологического стресса	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
8	Современные технологии управления стрессом.	Для проведения лекционных занятий используется учебная аудитория, оснащенная интерактивной, аудио-, видео-аппаратурой.
9	Практические занятия (семинары)	Для проведения практических занятий используется учебная аудитория. Отдельные занятия и дополнительная учебная подготовка, предусмотрена

		в Интернет-классе, с использованием сетевых компьютеров, ноутбуков
10	Самостоятельная работа	освоение теоретического материала, подготовка к семинарским занятиям с использованием интернета и электронных библиотек, выполнение письменных работ