

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Организационная психология

Код модуля
1154209(1)

Модуль
Основы организационно-управленческой
деятельности профессии психолога

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Боднар Эльвира Львовна	кандидат психологических наук, доцент	Доцент	общей и социальной психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Боднар Эльвира Львовна, Доцент, общей и социальной психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Организационная психология

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Организационная психология

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества З-1 - Изложить основные принципы функционирования организаций различного типа, распространённые в профессиональной области З-2 - Объяснять специфику и содержание профессиональных функций в организациях различного типа П-1 - Самостоятельно или работая в команде, вырабатывать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа	
--	---	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	6,9	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	6,17	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах

Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.

Другие результаты	<p>Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов.</p> <p>Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения.</p> <p>Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.</p>
-------------------	---

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Организационная культура. Корпоративная культура.
2. Коммуникационный процесс в организации. Основные этапы. Помехи. Каналы коммуникации. Направленность коммуникации. Барьеры.
3. Отношение к труду и мотивация. Проблема стимулирования труда. Эффективность труда и трудовая мотивация. Методы диагностики мотивации персонала.
4. Определение лидерства и руководства. Проблема власти в организации.
5. Понятия «инновация». Причины нововведений.
6. Модель оказания психологической помощи сотрудникам, оказавшимся в трудной жизненной или производственной ситуации.
7. Помогающие стратегии, их общие и различные элементы. Основные методы помощи.
8. Консультирование как стратегия, технология и метод профессиональной помощи. Консультирование как отношения помощи, репертуар воздействий, психологический процесс.
9. Организация как клиент. Организационный психоанализ. Типы «больных» организаций и личность руководителя (М.К. де Врие и Д. Миллер).
10. Организация и функционирование психологической службы.

Примерные задания

Проанализировать тип структуры любой деловой организации. Определить ее достоинства и недостатки.

Проанализировать и определить этап развития любой деловой организации. Описать возможные организационные болезни и организационные патологии, характерные для данной стадии.

Составить план работы психолога психологической службы силового ведомства (по выбору). Выделить критерии оценки деятельности психолога психологической службы.

Выделить критерии оценки деятельности психолога психологической службы системы образования

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Предмет организационной психологии
2. История и современное состояние теории организационного управления
3. Общие характеристики и элементы организации
4. Организационные климат и культура
5. Коммуникации в организациях

6. Мотивация трудовой деятельности
7. Руководство и лидерство в организации
8. Группы в организациях
9. Психологическое консультирование в организации

Примерные задания

Тест.

1. К факторам косвенного воздействия на организацию относятся (выберите один или несколько пунктов):

- A. потребители
- B. поставщики
- C. законодательство
- D. экономика

2. Какие методы нацелены на формирование благоприятного психологического климата в организации?

- A. экономические
- B. социально-психологические
- C. административные
- D. организационные

3. Сторонники теории научного управления (Ф.У. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер) утверждали, что основным фактором усиления мотивации трудовой деятельности являются

- A. материально-денежное вознаграждение
- B. Социальные потребности людей
- C. «гигиенические» факторы
- D. вера в успех

4. Какие методы управления ориентированы на принуждение людей к определенному поведению в интересах организации?

- A. Экономические
- B. Социально-психологические
- C. Административные
- D. Организационные

5. Кто из авторов впервые описал жизненный цикл организации?

- A. Виханский О.С. и Наумов А.И.
- B. Сталкер и Бернс
- C. Адизес И.
- D. Мак-Клелланд

6. Системный подход к управлению организацией основан на анализе переменных (факторов)

- A. Внешней среды организации
- B. Внутренней среды организации

С. Личностных переменных

7. Вхождение человека в организацию называется

- А. Идентификация
- В. Интериоризация
- С. Адаптация
- Д. Социализация

8. Какая идеология управления организацией более эффективна?

- А. человек – «ресурс развития организации»
- В. Человек – «затраты организации»

9. Каковы причины формирования неблагоприятного психологического климата «больных» организаций (де Врие и Миллер)?

- А. расширение круга должностных обязанностей сотрудников
- В. Сокращение кадров
- С. патопсихологические особенности личности руководителя
- Д. усиление контроля за деятельностью персонала

10. Атрибуты организационной культуры

- А. структура организации
- В. Стиль руководства
- С. язык общения (сленг)
- Д. традиции и ритуалы

11. К функциям управленческой деятельности относятся

- А. аттестация персонала
- В. Организация
- С. отбор персонала
- Д. Планирование

12. К видам практической деятельности психолога можно отнести:

- А. психодиагностику, психологические тренинги, психологическую профилактику;
- В. психодиагностику, целительство, психологическую профилактику;
- С. психологическое консультирование, психодиагностику, психологическую профилактику;
- Д. психологическое консультирование, психодиагностику, психологическое сопровождение.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Современные подходы к анализу организаций
2. Типологии организационных культур
3. Слухи в организации (функции, последствия, управление слухами)

4. Обзор методов диагностики организационной культуры
5. Специфика внешнего и внутреннего консультирования организации
6. Типология организационных конфликтов
7. Диагностика готовности к нововведениям
8. Подходы к организации психологических служб
9. Организация деятельности психологической службы в условиях учреждения здравоохранения
10. Модели возможного включения психолога в образовательное пространство
11. Основная и дополнительная нормативно-правовая документация, регламентирующая деятельность психолога в образовательных учреждениях различного вида
12. Формальные и неформальные группы в организациях

Примерные задания

Написать реферат на любую вышеперечисленную тему (объем от 20 до 30 листов). В реферате рассмотреть: 1) основные определения и понятия; 2) основные теории, раскрывающие понятие; 3) проанализировать их достоинства и ограничения; 4) сделать выводы; 5) привести список используемой литературы.

Например, в рамках темы "Организация деятельности психологической службы в условиях учреждения здравоохранения" необходимо: дать определение психологической службы, описать ее возможный функционал; дать определение понятию "учреждение здравоохранения", кратко описать его существующий функционал; привести существующие модели функционирования психологических служб в рамках учреждений здравоохранения на конкретном примере (соматическая клиника, неврологическое отделение, психиатрическое отделение и др.): нормативные документы; ставки, должности, должностные обязанности; основные функционал и задачи службы, модели взаимодействия с другими структурными подразделениями и др.; описать существующие сложности и возможные пути их решения; краткий вывод; список литературы.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Управленческие парадигмы XXI века. О проблеме предвидения будущего. Факторы, определяющие развитие управления «фирмой» – организацией.
2. Организационная психология – основа научного анализа и определения статуса фирмы. Проблематика организационной психологии.
3. Классические школы управления организацией: концепция научного управления (менеджмента) Ф.Тейлора, административная теория А.Файоля, бюрократическая концепция организации М.Вебера, концепция человеческих отношений Э.Мейо.
4. Современное состояние проблемы организации.
5. Характеристики (элементы) организации (фирмы).
6. Организационная структура организации.
7. Типология организаций.
8. Новые типы организаций.

9. Содержательные мотивационно-потребностные теории.
10. Процессуальные теории мотивации. Применение мотивационных теорий.
11. Процесс формирования мотивационных программ.
12. Проблема стимулирования труда. Экономические методы стимулирования труда, целевой метод, метод обогащения труда (проектирования, перепроектирования работ), метод соучастия, привлечения к управлению, принятия решений.
13. Коммуникация в организации. Каналы коммуникации. Направленность коммуникации. Коммуникативная сеть.
14. Коммуникативные барьеры.
15. Руководство и лидерство в организации. Источник власти в организации (личностные, организационные источники власти).
16. Критерии эффективности руководства.
17. Теории лидерства. Проблема лидерства.
18. Организация как сложная система. Социально-психологический климат.
19. Организационная культура. Проблема изменений в организационной культуре.
20. Проблема развития организации. Жизненный цикл организации.
21. Основные принципы организации психологической службы.
22. Роль психолога в организации эффективного взаимодействия в рамках интегративного образовательного пространства.
23. Система взаимодействия между разными уровнями психологической помощи (психолог - ПМПк учреждения - ПМПк- районное - ПМСцентр).
LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Воспитание поликультурности и толерантности	профориентационная деятельность	Технология повышения коммуникативной компетентности	ОПК-4	У-1	Домашняя работа Контрольная работа Практические/семинарские занятия