

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Факультет психологии

Кафедра психологии труда и организационной психологии

Согласовано управлением организации
и контроля качества образовательной
деятельности
«22» июня 2021 г.
Начальник управления


/Г.Е. Суслин /

Одобрено учебно-методическим
советом
Протокол «22» июня 2021 г. № 5
Председатель


/Ю.А. Шестакова /

Рабочая программа дисциплины

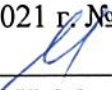
Организация психологической службы

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Согласовано учебно-методической
комиссией факультета психологии
Протокол «17» июня 2021 г. № 11
Председатель УМКом


/Т.Н. Мельников/

Рекомендовано кафедрой психологии труда и
организационной психологии
Протокол от «07» июня 2021 г. № 11
Зав. кафедрой


/Е.М. Климова/

Мытищи
2021

Автор-составитель:
Путивцев Павел Викторович,
кандидат психологических наук

Рабочая программа дисциплины «Организация психологической службы» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 29.07.2020 г. № 839.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	9
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	12
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	29
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	30
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	32
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	32

1. Планируемые результаты обучения

1.1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организация психологической службы» является усвоение студентами основных теоретических положений и принципов, на которых строится система социально-психологических диагностических и исследовательских процедур в организациях.

Основные задачи дисциплины:

- формировать у бакалавров теоретических и практических представлений об организации психологической службы как об обязательном специализированном подразделении в системе организации;
- обогащать знания студентов об основных направлениях деятельности психологов психологической службы;
- формировать готовность к освоению различных методов и способов работы с клиентом для обеспечения психологических условий, способствующих максимальному психическому и личностному развитию каждой личности;
- стимулировать развития профессионального мышления будущего специалиста в области практической психологии,
- формировать образующей профессиональной деятельности для создания и эффективного функционирования психологической службы организаций.

1.2. Планируемые результаты обучения

ОПК 6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

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

СПК 1 Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг населению, организовывать работу психологической службы в организациях, помощи населению и проводить оценку психологической безопасности и комфортности среды проживания населения

СПК 2 Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 и является обязательной для изучения.

Успешное овладение учебным материалом курса основывается на знаниях, приобретенных студентами при прохождении базовых дисциплин профессионального цикла, таких как «Введение в профессию», «Психология труда», «Организационная психология». Она является первой дисциплиной, которая знакомит студентов с выбранным модулем профессиональной направленности. Без знаний, заложенных в этой дисциплине невозможно изучение таких дисциплин как «Психология организационного лидерства и управленческой команды», «Психологический анализ и решение управленческих проблем», «Психология управления и управленческого консультирования» и многих других.

Дисциплина носит характер, стимулирующий мотивацию освоения практической деятельности психолога организации, основанной на академических знаниях. Ведущей идеей дисциплины является то, что психолог-практик не может состояться без наличия у него большого объема теоретико-методологических знаний, на основе которых формируется его профессионально-эмпирическое мышление, позволяющее концептуализировать его практическую деятельность и осваивать психотехническую сторону этой деятельности.

3. Объем и содержание дисциплины

3.1. Объем дисциплины:

Показатель объема дисциплины	Форма обучения	
	Очная	Заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
Объем дисциплины в часах	108	
Контактная работа:	66,2	36,2
Лекции	24	12
Лабораторные работы	6	-
Практические занятия	36	24
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0.2	0.2
Зачет	0.2	0.2
Самостоятельная работа	34	64
Контроль	7.8	7.8

Формой текущего контроля и промежуточной аттестации являются:

- для очной формы обучения: зачет в 7-м семестре;
- для очно-заочной формы обучения: зачет в 8-м семестре.

3.2.Содержание дисциплины

По очной форме обучения

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов			
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности	8	2	12	10
Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении	8	2	12	10
Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала	8	2	12	14
Итого	24	6	36	34

По очно-заочной форме обучения

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов			
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности	4	-	8	20
Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении	4	-	8	20
Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала	4	-	8	24
Итого	12	-	24	64

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности

Общие положения о психологической службе организации (предприятия). Система работы психолога организации. Должностные требования к сотруднику психологической службы. Материальная база психологической работы. Планирование и нормирование профессиональной деятельности сотрудников психологической службы. Рекомендации по расчёту трудоёмкости психологической работы. Функциональная организация психологического подразделения.

Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении

Правовые основы организации психологического отбора. Принципы и общая структура психологического отбора персонала. Организация и проведение психологического отбора персонала в учреждении.

Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала

Социально-психологическое сопровождение профессиональной деятельности: сущность, задачи. Содержание и основные направления социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности. Практика социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности в учреждении.

Тематический план практических занятий по дисциплине

Практическое занятие по теме 1 «Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности»

Цель: овладение практическими навыками разработки организационно-методологических принципов психологической службы организации (предприятия) в соответствии с запросом; формирование позитивного отношения к профессии практического психолога и содействие развитию мотивации к ее овладению; углубить знания обучаемых по организационно-методологическим принципам психологической службы организации (предприятия)

Вопросы для обсуждения:

1. Общие положения о психологической службе организации (предприятия)
2. Система работы психолога организации
3. Должностные требования к сотруднику психологической службы
4. Материальная база психологической работы
5. Планирование и нормирование профессиональной деятельности сотрудников психологической службы
6. Рекомендации по расчёту трудоёмкости психологической работы
7. Функциональная организация психологического подразделения

Работа с нормативными источниками: Знакомство с нормативно-правовой базой организации психологической службы: Конституция РФ, КЗОТ (30 мин.).

Литература:

Основная литература:

1. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] : учеб. пособие для вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 4-е изд., стереотип. - М. : Академия, 2007. - 480с.
2. Путивцев П.В. Организация психологической службы. – М.: ИИУ МГОУ, 2017. – 178 с.

Дополнительная литература:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта, 2002. – С.24-31.
2. Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ. - 1998. –С. 6-18.
3. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – М.: Бахрах-М, 2001. – С.3-15.
4. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособие. - М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез». - 2000. –С.4-8.

Практическое занятие по теме 2«Организация психологического отбора персонала в учреждении»

Цель: овладение практическими навыками организации и применения знаний об этапах подбора и отбора персонала; формирование представлений о разработке психологических критериев оценки профпригодности для различных должностей и профессиональных категорий работников предприятия; закрепление знаний о направлениях деятельности психологической

службы и отдельно взятого психолога организации; дать опорные навыки выявления психологических проблем в деятельности организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Правовые основы организации психологического отбора.
2. Принципы и общая структура психологического отбора персонала.
3. Организация и проведение психологического отбора персонала в учреждении

Обсуждение направлений деятельности психолога организации. Уточнение процентного соотношения загрузки психолога по различным направлениям деятельности.

Работа в группах: разработка оптимальной модели профессионально-психологического отбора персонала.

Литература:

Основная литература

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта. - 2002. –С.57-69.
2. Пригожин А. И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР. - 2003. –С.101-112.
3. Путивцев П.В. Организация психологической службы. – М.: ИИУ МГОУ, 2017. – 178 с.

Дополнительная литература:

1. Изотова, Е.И. Психологическая служба в образовательном учреждении: учеб. Пособие: для студ. Вузов. / Е.И. Изотова. – 2-е изд.. – М.: «Академия», 2009. – 288 с.
2. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] / О.Н.Истратова, Т.В.Эксакусто. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 638 с.
3. Михайлова Е.В. Аудит персонала (объективная, информативная процедура оценки кадрового ресурса компании) // Управление компанией. – 2003. № 10 (29). – С.38-43.
4. Михайлова Е.В. Оценка человеческого капитала. // Менеджмент сегодня. – 2003. - № 5 (17). – С.51-56.
5. Психологическая служба: учебно-методическое пособие / авт.-сост. Г.В.Матвеева. – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2007. – 63 с.

Практическое занятие по теме 3«Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала»

Цель: овладение практическими навыками выявления факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности; формирование представлений о направлениях деятельности психологической службы: диагностика и коррекция; уточнить знания о спектрах воздействия психолога в организации; закрепить знания о диагностике и коррекции как основных направлениях деятельности практического психолога; раскрыть этические принципы диагностик и коррекции.

Форма проведения занятия: учебно-тренировочная форма: практическая отработка навыков диагностики и коррекции.

Вопросы для обсуждения:

1. Социально-психологическое сопровождение профессиональной деятельности: сущность, задачи
2. Содержание и основные направления социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности
3. Практика социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности в учреждении

Практическая отработка- диагностика. Ознакомление с методиками диагностики: а) микроклимата организации, б) конфликтности личности, в) психологического климата организации, г) стрессоустойчивости, д) общительности.

Литература:

Основная литература:

1. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст] : учеб.пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. - 3-е изд., стереотип. - М. : Академия, 2009. - 240с.*
2. Путивцев П.В. Организация психологической службы. – М.: ИИУ МГОУ, 2017. – 178 с.

Дополнительная литература:

1. Беляцкий Н. П. Менеджмент: Деловая карьера. Высшая школа, 2001. –С.57-92.
2. Жуков Ю.М. Коммуникативный тренинг. – М.: Гардарики. - 2003. – С.15-28.
3. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта. - 2002. –С.66-78.
4. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – М.: Бахрах-М. -2001. -С.41-56.
5. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособие. - М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез». -2000. –С.55-59.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Особую роль в успешном овладении дисциплины играет **самостоятельная работа** студентов. Время, отведенное на самостоятельную подготовку, должно использоваться в целях формирования культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы, привития студентам навыков в самостоятельном изучении программного материала, навыков информационного поиска, закрепления и углубления знаний, а также для подготовки к очередным занятиям и зачёту по дисциплине.

Самостоятельную работу студентов по дисциплине необходимо обеспечивать путем подготовки соответствующих методических рекомендаций, вопросов для самоконтроля, учебных пособий, а также проведением индивидуальных и групповых консультаций.

Преподавателю необходимо следить за публикациями в периодической печати по практикоориентированным вопросам психологии и рекомендовать появляющиеся статьи в печатных изданиях для изучения, осмысления и реферирования в ходе самостоятельной работы. Особое внимание необходимо обратить на такие журналы как «Вопросы психологии», «Психологический журнал», «Вестник МГОУ», «Психологические исследования: электронный научный журнал», «Экспериментальная психология», «Мир психологии», «Культурно-историческая психология», «Наука и бизнес: пути развития», «Человек. Сообщество. Управление»и др.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине предполагает изучение ими отдельных тем курса, определенных программой. Основными видами и формами самостоятельной работы являются:

- выполнение заданий для самоконтроля и дополнительно даваемых преподавателем на занятии;
- рефлексия (ведение дневника) каждого занятия тренинга личностного роста;
- подготовка к зачёту по дисциплине.

Преподаватель формулирует учебную задачу по той или иной теме и оценивает результаты самостоятельной работы студентов. Студенты самостоятельно выбирают учебные действия для решения поставленной преподавателем учебной задачи, планируют и контролируют ход своей работы.

Структура самостоятельной работы студентов по дисциплине складывается из системы отдельных действий, которые необходимы для полноценного усвоения ими содержания дисциплины, а также для формирования у них способности и готовности применять полученные знания в будущей профессиональной деятельности.

К таким действиям относятся:

- подбор литературы по той или иной теме курса (из перечня литературных источников, рекомендованных преподавателем);

- составление плана статьи, отрывка из монографии, книги;
- составление логической схемы, опорного конспекта по определенной теме курса;
- анализ научной статьи;
- анализ практических ситуаций деятельности (рефлексия произошедшего за время тренингового занятия);
- формулирование выводов и практических рекомендаций по изучаемой теме;
- подготовка отчета-рефлексии по пройденному тренингу личностного роста.

Система самостоятельной работы студентов может быть разложена на составляющие ее структурные элементы:

- чтение конспекта лекций;
- комментирование и конспектирование учебной и научной литературы;
- выполнение заданий по самоконтролю;
- подготовка к зачёту.

Чтение конспекта лекций имеет несколько целей: первая – вспомнить, о чем говорилось на лекциях; вторая – дополнить конспект некоторыми мыслями и примерами из жизни, подкрепляющими и углубляющими понимание ранее услышанного в лекциях; третья – прочитать по учебнику то, что в лекции не могло быть раскрыто, но, тем не менее, подчеркивались какие-то особенности и нюансы, на которые студенту надо обратить особое внимание при чтении литературы. В последнем случае конспект лекций служит своеобразным путеводителем, ориентирующим в дальнейшей работе: что и где прочитать, чтобы лучше и подробнее разобраться в тех вопросах, которые в лекциях только намечены, но не раскрыты.

Чтение учебника – очень важная часть самостоятельной учебы. Основная функция учебника – ориентировать студентов в системе тех знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущими специалистами. Учебник также служит путеводителем по многочисленным произведениям, ориентируя в именах авторов, специализирующихся на определённых научных направлениях, в названиях их основных трудов. Вторая функция учебника в том, что он очерчивает некий круг обязательных знаний по предмету, не претендуя на глубокое их раскрытие.

Чтение рекомендованной литературы – это та главная часть системы самостоятельной учебы студентов, которая обеспечивает подлинное усвоение науки. Читать эту литературу нужно по принципу: «идея, теория в одной, в другой и т.д. книгах». Во всех случаях изучение проблемы по разным источникам – залог глубокого усвоения науки.

Изучение литературы должно решать одновременно и задачу самоконтроля того, как усвоены знания, навыки и умения. Последний нужно сделать своеобразным итогом овладения теорией.

Для определения уровня успеваемости и качества самостоятельной подготовки студентов целесообразно проводить **текущий контроль**. Текущий контроль может осуществляться при проведении каждого занятия посредством как письменных, так и устных опросов.

Вопросы, выносимые на зачёт, должны служить постоянными ориентирами при самостоятельной работе студентов. Таким образом, усвоение учебного предмета в процессе самостоятельного изучения учебной и научной литературы является и подготовкой к зачёту, а сам зачёт становится формой проверки качества всего процесса самостоятельной учебной деятельности студентов.

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности и
Тема 1. Психологическая служба как	Общие положения о психологической службе организации	10/20	Изучение рекомендуемой литературы.	1.Занковский А.Н. Организационная психология. – М.:	Опрос. Проверка составленн

система психологического обеспечения профессиональной деятельности	(предприятия). Система работы психолога организации. Должностные требования к сотруднику психологической службы. Материальная база психологической работы. Планирование и нормирование профессиональной деятельности сотрудников психологической службы. Рекомендации по расчёту трудоёмкости психологической работы. Функциональная организация психологического подразделения.		Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам. Составление аннотированного списка источников.	Фланта, 2002. 2. Пригожин А. И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003. 3. Путивцев П.В. Организация психологической службы. – М.: ИИУ МГОУ, 2017. – 178 с.	ого аннотированного списка источников
Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении	Правовые основы организации психологического отбора. Принципы и общая структура психологического отбора персонала. Организация и проведение психологического отбора персонала в учреждении.	10/20	Изучение рекомендуемой литературы. Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам. Подготовка реферата.	1. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Фланта, 2002. 2. Путивцев П.В. Организация психологической службы. – М.: ИИУ МГОУ, 2017. – 178 с. 4. Шейнис М.-Ю. Рабочая книга психолога организации. – М.: Бахрах-М, 2001.	Устный опрос. Доклады по письменным работам.
Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала	Социально-психологическое сопровождение профессиональной деятельности: сущность, задачи. Содержание и основные направления социально-психологического сопровождения	14/24	Изучение рекомендуемой литературы. Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам. Подготовка к собеседованию. Подготовка доклада.	1. Стаут С. Управленческий тренинг. – СПб.: Питер, 2002. Путивцев П.В. Организация психологической службы. – М.: ИИУ МГОУ, 2017. – 178 с. 3. Управление персоналом:	Письменный опрос. Доклады.

	профессиональной деятельности. Практика социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности в учреждении.			Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, Москва: ЮНИТИ – 1998.	
Итого		24/64			

5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Название компетенции	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОПК 6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам ОПК 8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры СПК 1 Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг населению, организовывать работу психологической службы в организациях, помощи населению и проводить оценку психологической безопасности и комфортности среды проживания населения СПК 2 Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОПК 6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: • психологические аспекты функционирования организации; • основные направления и задачи психологического	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на	41-60 б. «3»

			консультирования и психотерапии; • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные парадигмы управления организацией, психологические принципы управления организацией. <i>уметь:</i> • выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. • проводить диагностику организационной культуры.	практическое занятие Посещение лекции Письменная работа	
	Продвинутый		<i>знать:</i> • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные классификация организационной культуры по критерию деятельности организации; • основные направления диагностического исследования организационных проблем; • психологические аспекты организационной культуры; • основные схемы структур и классификаций организационной культуры. • особенности формирования организационной культуры. <i>владеть:</i> • методологией анализа психологических проблем организации на разных стадиях ее развития; • системой оценок результатов диагностического исследования организационных проблем; <i>уметь:</i> • выделять этапы диагностического исследования организационных проблем;	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекции Письменная работа	61-100 б. «4» и выше
ОПК 8	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • психологические аспекты функционирования организации; • основные направления и задачи психологического консультирования и психотерапии; • основные нормативно-	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекции	41-60 б. «3»

			правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные парадигмы управления организацией, психологические принципы управления организацией. <i>уметь:</i> • выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. • проводить диагностику организационной культуры.	Письменная работа	
	Продвину-тый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные классификации организационной культуры по критерию деятельности организации; • основные направления диагностического исследования организационных проблем; • психологические аспекты организационной культуры; • основные схемы структур и классификаций организационной культуры. • особенности формирования организационной культуры. <i>владеть:</i> • методологией анализа психологических проблем организации на разных стадиях ее развития; • системой оценок результатов диагностического исследования организационных проблем; <i>уметь:</i> • выделять этапы диагностического исследования организационных проблем;	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекции Письменная работа	61-100 б. «4» и выше
СПК 1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • психологические аспекты функционирования организации; • основные направления и задачи психологического консультирования и психотерапии; • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации;	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекции Письменная работа	41-60 б. «3»

			• основные парадигмы управления организацией, психологические принципы управления организацией. <i>уметь:</i> • выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. • проводить диагностику организационной культуры.		
	Продвину-тый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные классификация организационной культуры по критерию деятельности организации; • основные направления диагностического исследования организационных проблем; • психологические аспекты организационной культуры; • основные схемы структур и классификаций организационной культуры. • особенности формирования организационной культуры. <i>владеть:</i> • методологией анализа психологических проблем организации на разных стадиях ее развития; • системой оценок результатов диагностического исследования организационных проблем; <i>уметь:</i> • выделять этапы диагностического исследования организационных проблем;	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекции Письменная работа	61-100 б. «4» и выше
СПК 2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • психологические аспекты функционирования организации; • основные направления и задачи психологического консультирования и психотерапии; • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные парадигмы управления организацией, психологические	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекции Письменная работа	41-60 б. «3»

			ие принципы управления организацией. <i>уметь:</i> • выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. • проводить диагностику организационной культуры.		
Продвину-тый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные классификация организационной культуры по критерию деятельности организации; • основные направления диагностического исследования организационных проблем; • психологические аспекты организационной культуры; • основные схемы структур и классификаций организационной культуры. • особенности формирования организационной культуры. <i>владеть:</i> • методологией анализа психологических проблем организации на разных стадиях ее развития; • системой оценок результатов диагностического исследования организационных проблем; <i>уметь:</i> • выделять этапы диагностического исследования организационных проблем;	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекций Письменная работа	61-100 б. «4» и выше	

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

Типовые контрольные задания, оценочные средства для текущего контроля (самоконтроля) успеваемости по дисциплине (варианты письменных работ и устных выступлений и докладов)

Примерные темы письменных работ по теме 1 «Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности»

1. Методологическая и организационная основа психологической службы.
2. Основные модели работы практического психолога в организации.

3. Система психологической работы с персоналом.
4. Основные правила пользования психологической информацией.
5. Статус психологической информации.
6. Принципы оформления результатов исследований и правила хранения информации.
7. Права и обязанности психолога.
8. Права и обязанности испытуемых в психологических исследованиях.
9. Права и обязанности пользователей психологической информацией.
10. Этические принципы и правила работы психолога.
11. Назначение и оснащение отдельного рабочего кабинета психолога.
12. Назначение и оснащение комнаты (центра) психологической разгрузки.
13. Назначение и оснащение класса психологической подготовки персонала.
14. Назначение и оснащение кабинета СПФИ.
15. Специальные средства психологической подготовки.
16. Сущность планирования психологической работы.
17. Этапы планирования психологической работы.
18. Величина трудоёмкости психологической работы и её детерминанты.
19. Методы определения трудоёмкости психологической работы.
20. Схема расчёта времени выполнения психологической задачи.
21. Анализ трудоёмкости психологических мероприятий.
22. Содержание плана психологической работы: основные разделы.
23. Анализ трудоёмкости организационно-методических мероприятий плана психологической работы.
24. Трудозатраты на проведение углубленного психологического изучения кандидатов на работу (службу).
25. Трудозатраты на проведение специального психофизиологического изучения кандидатов на работу (службу) с использованием полиграфа (СПФИ).
26. Трудозатраты на проведение психологической аттестации сотрудников, планируемых на руководящие должности или перемещение в другие подразделения.
27. Трудоёмкость мероприятия социально-психологического сопровождения.
28. Расчет трудоёмкости психологической работы с лицами с признаками затруднённой адаптации и акцентуациями характера.
29. Трудоёмкость работы по психологическому просвещению персонала.
30. Расчёт трудоёмкости психологической работы.
31. Основные задачи и функции отдела психологического обеспечения.
32. Права и ответственность отдела психологического обеспечения.
33. Организация деятельности отдела психологического обеспечения.
34. Функциональные обязанности начальника отдела психологического обеспечения профессиональной деятельности.
35. Функциональные обязанности сотрудников по организации и осуществлению социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников.
36. Функциональные обязанности сотрудников по организации и проведению психодиагностики и профессионального психологического отбора.
37. Функциональные обязанности сотрудников по организации и проведению обработки и хранению психологической информации.
38. Структурная схема организации отдела психологического обеспечения.

Темы проблемных выступлений по теме 1 «Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности»

1. Методологические и организационные основы психологической службы.
2. Система психологической работы с персоналом: приоритетные направления деятельности психолога.
3. Этические принципы работы психолога и должностные требования к сотруднику психологической службы.
4. Эффективность психологической работы и материальная база психологической службы.
5. Планирование и нормирование профессиональной деятельности сотрудников психологической службы.
6. Трудоёмкость психологической работы и её детерминанты.
7. Функциональная организация психологического подразделения: основные задачи и функции.
8. Организация деятельности отдела психологического обеспечения и эффективность работы учреждения.

Примерные темы письменных работ по теме 2 «Организация психологического отбора персонала в учреждении»

1. Правовые основания организации психологического отбора.
2. Ограничение индивидуальных прав личности в углубленном психологическом изучении: сущность, содержание.
3. Личностно-деятельностные принципы профессионального отбора.
4. Процессуально-методические принципы профессионального отбора.
5. Профессионально-этические принципы профессионального отбора.
6. Психокоррекционное содержание профессионального отбора.
7. Структура психологического отбора персонала.
8. Углубленное психологическое изучение кандидатов на работу: цель, задачи.
9. Организация проведения углубленного психологического изучения кандидатов на работу.
10. Этапы углубленного психологического изучения кандидатов на работу.
11. Организация проведения психологического собеседования с кандидатами на работу.
12. Организация проведения психологического обследования кандидатов на работу.
13. Организация проведения заключительного собеседования с кандидатами на работу, сотрудниками.
14. Содержание протокола психологического изучения кандидатов на работу, сотрудников, сотрудников резерва выдвижения.

Темы выступлений по теме 2 «Организация психологического отбора персонала в учреждении»

1. Правовые основания организации психологического отбора.
2. Индивидуальные права личности в психологическом отборе.
4. Принципы психологического отбора персонала.
5. Психокоррекционное содержание психологического отбора.

6. Психологическая оценка профессиональной пригодности персонала.
7. Организация проведения психологического обследования кандидатов на работу.
8. Применение аппаратных психофизиологических средств в психологическом отборе персонала.
9. Особенности итогового заключения о профессиональной пригодности персонала.
10. Эффективность психологического отбора персонала.

Примерные темы письменных работ по теме 3 «Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала»

1. Социально-психологическое обеспечение деятельности подразделений: цель, задачи.
2. Детерминирующие условия эффективности решения задач социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности.
3. Направления реализации социально-психологического обеспечения деятельности подразделений.
4. Диагностическая технология социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников: сущность, содержание.
5. Формирующая технология социально-психологического сопровождения: цель, направления.
6. Корректирующая технология социально-психологического сопровождения: назначение, основные направления.
7. Организация социально-психологического сопровождения деятельности подразделений.
8. Задачи социально-психологического сопровождения деятельности подразделений.
9. Психологическое моделирование профессиональной деятельности: назначение, содержание.
10. Экспертный мониторинг профессионализации коллективов: назначение, содержание.
11. Социально-педагогическое обеспечение жизнедеятельности сотрудников: назначение, содержание.
12. Организация системной деятельности подразделений социально-психологического обеспечения: назначение, содержание.
13. Направления работ по решению задач социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности в организации.
14. Рекомендации для выполнения работ по подбору и разработке методических средств углубленного изучения психологических особенностей сотрудников, проведению периодической психодиагностики сотрудников и психологической паспортизации.
15. Рекомендации по проведению мероприятий психологической коррекции поведения и деятельности сотрудников.
16. Рекомендации по проведению мероприятий социально-психологической оценки функционирования коллективов.
17. Процедура выполнения работ по обеспечению руководства подразделений дополнительной психологической информацией для принятия управленческих решений при

аттестации сотрудников, назначающихся на руководящие должности и перемещаемых в другие подразделения.

18. Практические рекомендации по учёту, хранению и анализу психологических данных.
19. Перечень и содержание рабочей документации психолога организации.
20. Особенности разработки автоматизированной базы психологических и социально-психологических данных.
21. Содержание отчёта о результатах социально-психологического изучения подразделений.
22. Особенности работы с психологической информацией.

Темы выступлений по теме 3 **«Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала»**

1. Социально-психологическое обеспечение деятельности подразделений: цель, задачи.
2. Детерминирующие условия эффективности решения задач социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности.
3. Направления реализации социально-психологического обеспечения деятельности подразделений.
4. Организация социально-психологического сопровождения деятельности подразделений.
5. Задачи социально-психологического сопровождения деятельности подразделений.
6. Психологическое моделирование профессиональной деятельности.
7. Экспертный мониторинг профессионализации коллективов.
8. Социально-педагогическое обеспечение жизнедеятельности сотрудников.
9. Организация системной деятельности подразделений социально-психологического обеспечения.
10. Функциональная организация психологического обеспечения профессиональной деятельности
11. Направления работ по решению задач социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности в организации.
12. Автоматизированная база психологических и социально-психологических данных: содержание, особенности разработки.
13. Отчёт о результатах социально-психологического изучения подразделений: содержание, особенности подготовки.
14. Особенности работы с психологической информацией.

Примерные вопросы к зачету по дисциплине

1. Основные понятия, используемые в Законе г. Москвы от 07.10.2009. № 43 "О психологической помощи населению в городе Москве".
2. Основные виды психологической помощи населению.
3. Формы оказания психологической помощи населению.
4. Права получателя психологической помощи.
5. Стандарт оказания психологической помощи.
6. Назначение Этического кодекса психолога, утверждённого V съездом Российского психологического общества от "14" февраля 2012 года.

7. Этические принципы психолога.
8. Принцип уважения: сущность и содержание.
9. Принцип компетентности: сущность и содержание.
10. Принцип ответственности: сущность и содержание.
11. Принцип честности: сущность и содержание.
12. Функциональные обязанности руководителя подразделения психологического обеспечения профессиональной деятельности.
13. Функциональные обязанности специалиста в области социальной психологии в подразделении психологического обеспечения профессиональной деятельности.
14. Функциональные обязанности специалиста в области психодиагностики и профессионального психологического отбора в подразделении психологического обеспечения профессиональной деятельности.
15. Сущность и содержание психологического обеспечения профессиональной деятельности.
16. Углубленное психологическое изучение кандидатов на работу: цель, задачи.
17. Организация проведения углубленного психологического изучения кандидатов на работу.
18. Этапы углубленного психологического изучения кандидатов на работу.
19. Организация проведения психологического собеседования с кандидатами на работу.
20. Организация проведения психологического обследования кандидатов на работу.
21. Организация проведения заключительного собеседования с кандидатами на работу, сотрудниками.
22. Содержание протокола психологического изучения кандидатов на работу, сотрудников, сотрудников резерва выдвижения.
23. Социально-психологическое обеспечение деятельности подразделений: цель, задачи.
24. Направления реализации социально-психологического обеспечения деятельности подразделений.
25. Организация социально-психологического сопровождения деятельности подразделений.
26. Задачи социально-психологического сопровождения деятельности подразделений.
27. Содержание отчёта о результатах социально-психологического изучения подразделений.
28. Организация учёта и хранения психологической информации.
29. Особенности работы с психологической информацией.
30. Перечень и содержание рабочей документации психолога организации.

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

Исходя из требований ФГОС ВПО оценка качества освоения ООП бакалавриата должна включать текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую государственную аттестацию выпускников.

Конкретные формы и процедуры **текущего контроля успеваемости** и **промежуточной аттестации** студентов по дисциплине разрабатываются на кафедре самостоятельно и доводятся до их сведения в ходе рассмотрения первого раздела дисциплины «Введение в дисциплину «Организация психологической службы». Здесь же происходит ориентирование бакалавров **на итоговую государственную аттестацию**.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующего бакалаврского модуля (текущая и

промежуточная аттестация) на кафедре создаются **фонды оценочных средств**, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций в рамках изучаемой дисциплины.

1 Зачет – до 20 баллов

2 Наличие конспектов – до 10 баллов

3 Словарь терминов – до 10 баллов

4 Доклад – до 20 баллов

5 Выступление на практическом занятии (опрос) – до 20 баллов (очно-заочная форма)

6 Посещение лекций – до 10 баллов

7 Письменная работа – до 10 баллов

Написание конспекта оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. В содержании конспекта соблюдена логика изложения вопроса темы; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты вопроса материал изложен понятным языком; формулы написаны четко и с пояснениями; схемы, таблицы, графики, рисунки снабжены пояснениями выполнены в соответствии с предъявляемыми требованиями; к ним даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.

4–7 баллов. В содержании конспекта не соблюден литературный стиль изложения, прослеживается неясность и нечеткость изложения, иллюстрационные примеры приведены не в полном объеме.

0–3 баллов. Конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала темы, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты темы.

Написание доклада оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов Содержание соответствуют поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

5–7 баллов. Содержание недостаточно полно соответствует поставленным цели и задачам исследования, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

2–4 баллов. Содержание не отражает особенности проблематики избранной темы, – содержание работы не полностью соответствует поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–1 балла. Работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников исследования является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Опрос оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

15–20 баллов. Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу (заданию), полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

8–14 баллов. Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

4–7 баллов. Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, – содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–3 балла. Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Письменная работа оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу (заданию), полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

5–7 баллов. Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

2–4 баллов. Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, – содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–1 балла. Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Зачет оценивается

В качестве оценки используются следующие критерии:

При проведении зачета учитывается посещаемость студентом лекционных занятий, активность на практических занятиях, выполнение самостоятельной работы, отработка пропущенных занятий по уважительной причине.

16–20 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических и лабораторных занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

11–15 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических и лабораторных занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

6–10 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических и лабораторных занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–5 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины.

Итоговая оценка

Знания, умения и навыки студентов оцениваются по пятибалльной системе.

Уровень оценивания	Критерий оценивания	Баллы	Оценка
Зачет	Полный и правильный ответ на теоретический вопрос. Глубокое и прочное усвоение знаний программного материала (умение выделять главное, существенное); исчерпывающее, последовательное, грамотное и логически стройное изложение; правильность формулировки понятий; знание источников и авторов-исследователей по данной проблеме; умение сделать вывод по излагаемому материалу.	81-100	Зачтено
	Теоретический вопрос изложен достаточно. Достаточно полное знание программного материала; грамотное изложение материала по существу; отсутствие не существенных неточностей в формулировке понятий; умение сделать вывод. Допускается недостаточно последовательное и логическое изложение материала.	61-80	
	Теоретический вопрос изложен неполно. Общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулировка основных понятий, но – с некоторой неточностью; отсутствие знаний гражданско-правовых источников и авторов-исследователей по данной проблеме.	41-60	
	Теоретический вопрос изложен плохо или с грубыми ошибками. Незнание значительной части программного материала; существенные ошибки в процессе изложения; неумение выделить существенное и сделать выводы; незнание или ошибочные определения понятий.	0-40	Не зачтено

6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология [Электронный ресурс]: учеб.пособие для вузов. - М.: Директ-Медиа, 2016. - 446 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>
2. Захарова, Н. Л. Методология организационной психологии : учебное пособие : [16+] / Н. Л. Захарова ; Технологический университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 97 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602511> (дата обращения: 07.06.2021). – Библиогр.: с. 68-73. – ISBN 978-5-4499-2000-3. – Текст : электронный.
3. Жог, В. И. Методология организационной психологии : учебное пособие : [16+] / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2017. – 178 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996> (дата обращения: 07.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-94845-272-2. – Текст : электронный.

6.2. Дополнительная литература:

1. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие : [16+] / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425> (дата обращения: 07.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0064-7. – DOI 10.23681/363425. – Текст : электронный.
2. Гребнева, В.В. Теория и технология решения психологических проблем [Электронный ресурс]: учеб.пособие. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 192 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=374537>
3. Жог, В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учеб.пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - М. : Прометей, 2013. - 160 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015>
4. Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник. — М.: Дашков и К°, 2015. — 232 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513285>
5. Карташова, Л.В. Организационное поведение [Текст] : учебник для вузов / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд. - М. : Инфра-М, 2013. - 383с.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации к практическим занятиям и лабораторным работам для направления подготовки 37.03.01 Психология/ Составители: Климова Е.М., Дейнега Н.В., 2021.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам для направления подготовки 37.03.01 Психология / Составители: Климова Е.М., Прыгова А.В., 2021.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

MicrosoftWindows
MicrosoftOffice
KasperskyEndpointSecurity

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru

pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием;
- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.