

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОСТОЧНАЯ ЭКОНОМИКО-ЮРИДИЧЕСКАЯ
ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ» (Академия ВЭГУ)**

ОДОБРЕНА

Ученым советом Академии ВЭГУ
(протокол от 15 июня 2023 г. , № 3)

УТВЕРЖДЕНА

приказом ректора Академии
ВЭГУ от 31.08. 2023 № 111/а

**Рабочая программа дисциплины
Теоретико-прикладные аспекты психологии развития и коррекции личности в контексте организационной психологии**

Кафедра: Педагогики и психологии

Основная образовательная программа: 37.03.01 Психология, направленности «Психология труда и организационная психология».

1. Общая характеристика

1.1 Наименование

Данная учебная дисциплина называется «Теоретико-прикладные аспекты психологии развития и коррекции личности в контексте организационной психологии», включена в Реестр автономных дидактических компонентов Академии ВЭГУ и реализуется в рамках ООП Академии ВЭГУ 37.03.01 Психология, направленности «Психология труда и организационная психология», программа подготовки прикладной бакалавриат по заочной форме обучения, в т.ч. с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

1.2 Цели реализации

1.2.1 В результате освоения данной дисциплины обучающийся должен овладеть знаниями, умениями и навыками в рамках формирования следующих компетенции:

- способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1);
- способностью к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией (ПК-2);
- способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13).

1.2.2 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен знать:

- стандартные программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах профессиональной деятельности, а также программы, направленные на профессиональное развитие личности;

- особенности применения основных психодиагностических методик в области организационной психологии, способы математико-статистической обработки их результатов;

- специфику работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

1.2.3 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен уметь:

- подбирать и разрабатывать стандартные программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах профессиональной деятельности, а также подбирать программы, способствующие профессиональному развитию личности;

- осуществлять отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов;

- организовывать работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

1.2.4 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен владеть навыками:

- реализации стандартных программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах профессиональной деятельности, а также подбора программ, способствующих профессиональному развитию личности;

- диагностики, выбора психодиагностических методик, способами их последующей математико-статистической обработки;

- работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

1.3 Место в структуре ООП

1.3.1 Данная дисциплина относится к блоку Вариативная часть ФТД.В.01 факультативная дисциплина рабочего учебного плана и изучается на 9 семестре (на 5 курсе) обучения.

1.3.2 Логически и содержательно-методически данная дисциплина связана с такими автономными дидактическими компонентами данной ООП как Актуальные проблемы фундаментальной психологии и психологической практики, Прикладная психология, Теория, методология и практика группового психологического консультирования, Психология труда и организационная психология, Психологическое обеспечение профессиональной деятельности, Психологические технологии в развитии организации, Психология управления конфликтами в организации, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Преддипломная практика, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

1.3.3 Изучению данной дисциплины должно предшествовать освоение обучающимся программы Актуальные проблемы фундаментальной психологии

и психологической практики, Прикладная психология, Теория, методология и практика группового психологического консультирования, Психология труда и организационная психология, Психологическое обеспечение профессиональной деятельности, Психологические технологии в развитии организации, Психология управления конфликтами в организации, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Преддипломная практика.

1.3.4 Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для прохождения обучения по программам Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

1.4 Объем

1.4.1 Общий объем данной дисциплины (трудоемкость учебной нагрузки обучающегося при освоении программы, включающая в себя все виды его учебной деятельности, предусмотренные учебным планом для достижения планируемых результатов обучения) составляет 2 зачетные единицы или 72 академических часа вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации с использованием сетевой формы, реализации по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении.

1.4.2 Объемы учебной нагрузки обучающегося при освоении программы дисциплины по видам учебной деятельности составляют:

Виды учебной деятельности	Объем, в академических часах		
	по заочной форме обучения		по заочной форме с применением ЭО и ДОТ
Занятия лекционного типа	6		4
Занятия семинарского типа	-		-
Проектирование	-		-
Групповые консультации	2		-
Индивидуальная работа с обучающимися	4		4
Самостоятельная работа обучающегося	56		48
Аттестация	зачет	4	16
Всего	72		72

2. Структура и содержание

2.1 Содержание разделов и тем

Разделы и темы		Содержание (дидактические единицы)	Учебные занятия	
№ п/п	Наименование		заочная форма	заочная форма с применением ЭО и ДОТ

			виды	Объем, академических часов	виды	Объем, академических часов
1	2	3	4	5	6	7
1	Психологические аспекты системы обучения и развития персонала организации		Занятия лекционного типа	3	Занятия лекционного типа	2
			Групповые консультации	1	Групповые консультации	-
			Занятия семинарского типа	-	-	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	2	Индивидуальная работа с обучающимся	2
			Самостоятельная работа обучающегося	22	Самостоятельная работа обучающегося	22
1.1	Психологические аспекты развития и саморазвития персонала	Развитие и саморазвитие личности в организации. Психологические барьеры развития сотрудника. Активность и деятельность сотрудника. Психологический потенциал сотрудника.	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	1	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	5	Самостоятельная работа обучающегося	5
1.2	Личность сотрудника и карьерный	Понятие и виды карьеры. Профессионально-	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1

	рост	важные качества, субъектность и карьерный рост. Понятие и виды карьеры. Профессионально-важные качества, субъектность и карьерный рост.	Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	6	Самостоятельная работа обучающегося	5
1.3	Психологические технологии обучения и развития персонала	Психологическое обеспечение процесса обучения в организации. Психологические барьеры в обучении персонала. Психологическое обеспечение процесса обучения в организации. Психологические барьеры в обучении персонала	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	1	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	5	Самостоятельная работа обучающегося	6
1.4	Управленческая адаптация руководителя	Виды и формы управленческой адаптации руководителя. Психологические условия и предпосылки успешной управленческой адаптации руководителя. Делегирование полномочий как фактор адаптации. Структура и функции управленческой адаптации руководителя. Этапы управленческой адаптации руководителя.	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Групповые консультации	1	Групповые консультации	-
			Занятия семинарского типа	-	-	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	6	Самостоятельная работа обучающегося	6
2	Направления коррекционно-развивающей работы с кадрами		Занятия лекционного типа	3	Занятия лекционного типа	2
			Групповые консультации	1	Групповые консультации	-

			ции		ции	
			Занятия семинарского типа	-	-	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	2	Индивидуальная работа с обучающимся	2
			Самостоятельная работа обучающегося	34	Самостоятельная работа обучающегося	26
2.1	Управление мотивацией работников	<p>Понятие трудовой мотивации. Сравнительный анализ различных теорий, результаты их проверки в российских компаниях. Связь трудовой мотивации с продуктивностью и удовлетворенностью работой. Оценка трудовой мотивации.</p> <p>Сущность мотивации как функции управления в организации. Управление трудовой мотивацией. Организационные факторы, усиливающие и ослабляющие мотивацию работников.</p> <p>Методы мотивации персонала. Разработка тренинговых программ по увеличению мотивации и продуктивности работников.</p>	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Групповые консультации	-	Групповые консультации	-
			Занятия семинарского типа	-	-	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	6	Самостоятельная работа обучающегося	4
2.2	Приемы и методы коррекции и развития эмоционального потенциала коллектива	Особенности эмоционального потенциала трудового коллектива. Коллективные эмоциональные состояния и их функции – по-	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-

		будительная, сплочения людей, подавляющая, социально ориентировочная, стилиобразующая, потенцилообразующая. Социально-психологический климат в организации, его показатели. Эмоциональная саморегуляция в деловых отношениях. «Внешние» и «внутренние» причины неудовлетворенности в деловых отношениях. Приемы и методы коррекции и развития эмоционального потенциала коллектива. Методики исследования и коррекции психологического климата в организации. Развитие способности понимания состояний, свойств, качеств и отношений людей.	Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	6	Самостоятельная работа обучающегося	4
2.3	Приемы и методы коррекции и развития межличностных отношений в организации	Межличностные отношения в организации. Межличностная совместимость, межличностная аттракция, социальная дистанция. Виды отношений в организации: деловые, личные, рациональные, эмоциональные. Причины возникновения и пути преодоления конфликта в организации. Приемы и ме-	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	8	Самостоятельная работа обучающегося	5

		тоды коррекции и развития межличностных отношений в организации.				
2.4	Особенности работы с личностью в организации	<p>Индивидуальный подход к работе с персоналом организации.</p> <p>Оценка личностных качеств, пригодных для профессиональной деятельности.</p> <p>Взгляды У. Мичела на оценку черт личности работника организации.</p> <p>Поведение личности согласно подходу К. Арджириса.</p> <p>«Зрелое» поведение работника.</p> <p>Особенности организации и проведения тренинга личностного роста.</p>	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Групповые консультации	1	Групповые консультации	
			Занятия семинарского типа	-	-	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	6	Самостоятельная работа обучающегося	5
2.5	Коррекция профессиональной пригодности, адаптации и компетентности	<p>Аттестация персонала. Этапы аттестации и анализа результатов аттестации: подготовка, проведение аттестации, подведение итогов аттестации.</p> <p>Составные части аттестации: оценка труда и оценка персонала.</p> <p>Основные уровни оценки – повседневная оценка профессиональной деятельности (стильных и слабых сторон), периодическая оценка исполнения обязанностей, оценка потенциала.</p> <p>Методы индивидуальной оценки.</p> <p>Методы групповой оценки.</p>	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	2	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	8	Самостоятельная работа обучающегося	8

		<p>Процесс профессиональной адаптации. Профессиональная пригодность. Профессиональная компетентность. Фазы развития профессионала: оптации, адепта, адаптации, интернала, мастерства, авторитета, наставничества.</p> <p>Приемы и методы коррекции и развития профессиональной адаптации, профессиональной пригодности и компетентности.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

2.2 Перечень обеспечения СРС

При выполнении самостоятельной работы обучающемуся предоставляется следующее учебно-методическое обеспечение:

- информационные ресурсы, перечисленные в разделе 4 Информационные ресурсы данной программы;
- материалы, размещенные в разделах Диск, Задачи, Обсуждение, Сообщение, Wiki ПГ Теоретико-прикладные аспекты психологии развития и коррекции личности в контексте организационной психологии Кампуса ВЭГУ 24;
- электронные курсы, размещенные в вертикальном меню Кампуса ВЭГУ;
- материалы лекционных и практических занятий по дисциплине бакалавриата 37.03.01 Психология (направленности) «Психологическое консультирование».

3. Фонд оценочных средств

3.1 Этапы формирования компетенций

Компетенция		Этапы формирования		
код	содержание	знания	умения	навыки
1	2	3	4	5

ПК -1	<p>способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности</p>	<p><u>Знать:</u></p> <p>- стандартные программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах профессиональной деятельности, а также программы, направленные на профессиональное развитие личности</p>	<p><u>Уметь:</u></p> <p>- подбирать и разрабатывать стандартные программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах профессиональной деятельности, а также подбирать программы, способствующие профессиональному развитию личности</p>	<p><u>Владеть:</u></p> <p>- навыками реализации стандартных программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах профессиональной деятельности, а также подбора программ, способствующих профессиональному развитию личности</p>
<p>Контрольные типовые задания</p> <ul style="list-style-type: none"> - Личность и организация: потенциал, адаптация и варианты взаимодействия; - Современные технологии развития личностного ресурса в организации; - Развитие и саморазвитие личности в организации: профессиональный и субъектный аспекты; - Специфика управленческой деятельности; - Профессиограмма: методы конструирования и виды; - Профессиональная деформация персонала; - Профессиональная карьера: виды и этапы; - Социокультурные, исторические и экономические предпосылки обучения и развития персонала организации; - Эволюция взглядов на обучение и развитие персонала организации; - Обучение как фактор развития организации; - Потребность в обучении как важный индикатор функциональности организации; - Способы определения потребности персонала в обучении; - Лекционная форма обучения; - Практические и семинарские занятия; - Учебные кино- и видеофильмы; - Преимущества и недостатки традиционных методов обучения; - Коучинг как метод обучения; - Стажировки и рабочие ротации; - Преимущества и недостатки методов обучения на рабочем месте; - Тренинговые методы обучения; - Разбор практических ситуаций; - Программированное обучение; - Поведенческое моделирование; - Баскет-метод как метод активного обучения; - Развитие и саморазвитие личности в организации; - Психологические барьеры развития сотрудника; - Профессионально-важные качества, субъектность и карьерный рост; - Психологическое обеспечение процесса обучения в организации; - Психологические барьеры в обучении персонала; - Структура и функции управленческой адаптации руководителя; - Этапы управленческой адаптации руководителя; - Групповая дискуссия как метод обучения; - Деловая игра как метод обучения; 				

	<ul style="list-style-type: none"> - Акмеологические аспекты обучения и развития персонала; - Обучение и карьера персонала; - Кадровое планирование персонала как фактор обучения; - Аттестация персонала и кадровый контроль как факторы обучения; - Обучение персонала в различных организационных моделях; - Зона ближайшего развития участников тренинга как потенциальная возможность обучения и развития; - Классификация методов групповой работы; - Тренер как основной игрок и источник заражения членов тренинговой группы; - Стратегия работы с чувствами и состояниями участников группы (злость, страх, вина); - Иррациональные установки и работа с ограничениями мировоззрения участников; - Выявление неэффективных моделей поведения участников группы в ходе тренинга и модификации их в сторону желаемого поведения; - Моделирование тренинговых упражнений: возможности и проблемы; - Способы и методы формирования команд; - Разнообразие подходов к проблеме формирования команд (сильные и слабые стороны, границы применимости, мифы и реальная польза); - Понятие трудовой мотивации; - Сравнительный анализ различных теорий мотивации, результаты их проверки в российских компаниях; - Связь трудовой мотивации с продуктивностью и удовлетворенностью работой; - Приемы и методы коррекции и развития профессиональной адаптации; - Приемы и методы коррекции и развития профессиональной пригодности и компетентности; - Организационные конфликты и пути их преодоления; - Формы и методы тренинговой работы по управлению трудовой мотивацией коллектива; - Классификация конфликтов в организации; - Игровой метод в ходе тренинговой работы с кадрами; - Роли-функции в дискуссионной группе; - Основные формы дискуссионных методов; 			
ПК -2	<p>способность к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности применения основных психодиагностических методик в области организационной психологии, способы математико-статистической обработки их результатов 	<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов 	<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками диагностики, выбора психодиагностических методик, способами их последующей математико-статистической обработки
<p>Контрольные типовые задания</p> <ul style="list-style-type: none"> - Диагностика самооценки и уровня профессиональных притязаний группы; - Приемы и методы коррекции и развития межличностных отношений в организации; - Потребность в обучении и переподготовки персонала: виды, формы и методы диагностики; - Оценка эффективности обучения и переподготовки персонала; 				

ПК -13	способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	<u>Знать:</u> - специфику работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	<u>Уметь:</u> - организовывать работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	<u>Владеть:</u> - навыками работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса
	<p>Контрольные типовые задания</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработка тренинговых программ по увеличению мотивации и продуктивности работников; - Особенности построения тренинговой работы с учетом трудовой мотивации кадров (в том числе с продуктивностью и удовлетворенностью работой); - Методы активного социально-психологического обучения в работе с кадрами; - Основная цель тренинговых форм работы с кадрами; - Особенности работы тренера с различными группами («новички», «продвинутые», «топ-менеджмент» и т.д.); - Особенности организации и проведения тренинга личностного роста; - Особенности «корпоративных» и «сборных» групп тренингов; - Учет «корпоративного» уровня притязаний при проведении тренинга в организации; - Осознавание групповой динамики и своей роли в ней как обязательное условие эффективного тренинга; - Характеристика основных проблем борьбы за лидерство в группе, конкуренции, фазы агрессии, распределения ролей в группе, их значимость для эффективной работы группы; - Приёмы усиления и ускорения динамики групповых процессов; - Приемы и упражнения создания атмосферы доверия в тренинговой группе; - Характеристика основных тренинговых технологий моделирования ролевых и ситуационных действий в группе тренинга; - Содержание характерологических признаков организационно-деятельностных игр (ОДИ). - Личностный рост кадров как процесс и результат тренинга; 			

3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания

3.2.1 Для оценивания компетенций обучающегося на этапе их формирования по результатам освоения программы данной дисциплины применяется двухбалльная шкала оценивания (оценки «зачтено» или «не зачтено»)

3.2.2 При применении технологий, использующих иные шкалы измерения (тестирование, балльно-рейтинговой, рейтинговой и т.д.), они для окончательного оформления переводятся в двухбалльную шкалу по следующим параметрам: 50 и более процентов максимально-возможной суммы – «зачтено», менее 50 % - «не зачтено»;

3.2.3 При формировании оценки обучающегося используются следующие показатели и критерии оценивания результатов освоения программы данной

дисциплины и соответствующего этапа формирования компетенций обучающегося:

Оценка	Критерий	Индикатор (показатель)
«зачтено»	как минимум, твердое владение материалом в рамках программы	при изложении правильного в основном ответа обучающимся допускаются лишь отдельные неточности, нарушение последовательности, отсутствие некоторых существенных деталей, имеются отдельные затруднения в выполнении практических заданий
«не зачтено»	невладение значительной (и значимой) частью материала программы	при изложении ответа обучающимся допускаются принципиальные ошибки, с большими затруднениями выполняются практические задания, ответ свидетельствует об отсутствии знаний по предмету

3.2.4 Аттестация по данной дисциплине может осуществляться по балльно-рейтинговой системе (далее - БРС), которая представляет собой строго последовательное прохождение обучающимся контрольных (реперных, рубежных) точек (далее – КТ-1, КТ-2 и т.д.) с получением оценки за качество показанных результатов в виде определенной конечной суммы баллов. При этом используются следующие индикаторы начисления баллов.

3.2.4.1 Общее количество баллов БРС распределяется следующим образом:

- за прохождение предварительного этапа – 20 баллов;
- за прохождение первой контрольной точки – до 20 баллов;
- за прохождение второй контрольной точки – до 20 баллов;
- за прохождение третьей контрольной точки – до 20 баллов.

3.2.4.2 Перевод набранной суммы по итогам всей БРС в двухбалльную шкалу оценивания осуществляется по следующим параметрам:

- 40 и более баллов – «зачтено», менее 40 - «не зачтено».

3.2.4.3 За прохождение предварительного этапа начисляется до 20 баллов пропорционально изученным обучающимся разделам лекционного материала и набранным при тестировании в самом представленном для изучения ресурсе количеству баллов.

3.2.4.4 Начисление баллов по рубежной аттестации по первой контрольной точке осуществляется в зависимости от результативности участия на вебинаре.

3.2.4.4.1 При он-лайн участии на вебинаре баллы начисляются по следующим критериям:

- 1) 5 баллов, если участие ограничилось только присутствием или одним нерезультативным действием (вопрос или выступление не соответствовали теме);
- 2) 10 баллов, если были два и более нерезультативных действия;
- 3) 15 баллов, если среди двух или более произведенных обучающимся действий как минимум одно было результативным (правильное изложение материала, точно заданный вопрос, аргументированная и объективная рецензия);

4) 20 баллов, если все произведенные обучающимся два и более действий были результативными.

3.2.4.4.2 При просмотре вебинара в записи и предоставлении обучающимся письменного отзыва о нем, определяются следующие степени и суммы баллов:

1) 5 баллов, если отзыв написан формально, малосодержательно, но свидетельствует о просмотре всего вебинара;

2) 10 баллов, если в отзыве достаточно аргументировано выделены позитивная (что понравилась, было понятно, интересно) и (или) негативная (что не понравилась, было непонятным, неинтересным) стороны вебинара;

3) 15 баллов, если в отзыве есть обоснованное, логичное сопоставление позитивных и негативных итогов занятия;

4) 20 баллов, если отзыв в дополнение к третьему уровню содержит существенные предложения по улучшению организации вебинара или аргументировано описывает проблему, сформировавшуюся по итогам вебинара.

3.2.4.5 При тестировании по второй контрольной точке, если тестовые задания имеют разные степени сложности, каждые 5% максимально-возможной суммы правильных ответов приравнивается одному баллу БРС.

При равной сложности всех тестовых заданий каждый правильный ответ приносит 1 балл БРС.

3.2.4.6 Творческая аттестационная работа оценивается по шестибалльной шкале (0 баллов – отсутствует, 1 балл – имеется, но абсолютно не соответствует заданию и (или) дисциплине, 2 балла – в большей части не соответствует заданию (дисциплине), хотя есть определенное приближение к сути задания (дисциплины), 3 балла – суть задания выявлена, но неполно, 4 балла – имеются только отдельные неточности, 5 – нет претензий к исполнению) по следующим направлениям:

- определение и фиксация проблемы;
- формулирование ответа (рабочей гипотезы);
- аргументы и иллюстрации в пользу ответа (рабочей гипотезы);
- использование концептуального и понятийного аппарата дисциплины.

Сумма набранных баллов за все 4 направления является количеством баллов БРС, начисляемых в общий рейтинг за третью контрольную точку.

3.3 Типовые контрольные задания

3.3.1 При подготовке обучающегося к аттестации и при оценивании результатов освоения программы данной дисциплины (для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы) используются типовые контрольные задания по:

- истории развития той отрасли знания, изучению которой посвящена данная дисциплина (модуль); объекту, предмету и методам (инструментам), применяемым в данной дисциплине (модуле); месту, значению данной дисциплины (модуля) в деятельности человека и ее связям с другими дисциплинами

(модулями); проблемам и задачам, решаемым в рамках данной дисциплины (модуля) и т.д.;

- существо теорий, концепций, систем описания и объяснения, гипотез, выдвигаемых в рамках данной дисциплины, а также категориям и понятиям (терминам), являющимся существенными для данной дисциплины;

- применению компетенций, сформированных в ходе освоения программы, для решения конкретной задачи, объяснения конкретного факта (явления), разрешения конкретной ситуации и т.д.

3.3.2 Данные типовые задания при проведении конкретных аттестационных испытаний переформатируются в вопросы аттестационных билетов или тестовые задания в соответствии с правилами, установленными для Фонда оценочных средств Академии ВЭГУ. По предметам вопросов типовых заданий могут быть сформулированы несколько различающихся по форме и аспекту рассмотрения вопросов аттестационных билетов, тестовых заданий или тем письменных работ. Комплекты вопросов для аттестационных билетов, тестовых заданий и тем в виде соответствующих баз хранятся в Центре аттестации Академии ВЭГУ в режиме конфиденциальности и предъявляются в виде набора аттестационных билетов, тестов или отдельной темы, формируемых по установленным в Академии ВЭГУ правилам, на каждую конкретную аттестацию.

3.3.3 Типовые вопросы для промежуточной аттестации:

- Потребность в обучении и переподготовки персонала: виды, формы и методы диагностики;

- Оценка эффективности обучения и переподготовки персонала;

- Личность и организация: потенциал, адаптация и варианты взаимодействия;

- Современные технологии развития личностного ресурса в организации;

- Развитие и саморазвитие личности в организации: профессиональный и субъектный аспекты;

- Специфика управленческой деятельности;

- Профессиограмма: методы конструирования и виды;

- Профессиональная деформация персонала;

- Профессиональная карьера: виды и этапы;

- Социокультурные, исторические и экономические предпосылки обучения и развития персонала организации;

- Эволюция взглядов на обучение и развитие персонала организации;

- Обучение как фактор развития организации;

- Потребность в обучении как важный индикатор функциональности организации;

- Способы определения потребности персонала в обучении;

- Лекционная форма обучения;

- Практические и семинарские занятия;

- Учебные кино- и видеофильмы;

- Преимущества и недостатки традиционных методов обучения;

- Коучинг как метод обучения;

- Стажировки и рабочие ротации;

- Преимущества и недостатки методов обучения на рабочем месте;
- Тренинговые методы обучения;
- Разбор практических ситуаций;
- Программированное обучение;
- Поведенческое моделирование;
- Баскет-метод как метод активного обучения;
- Развитие и саморазвитие личности в организации;
- Психологические барьеры развития сотрудника;
- Профессионально-важные качества, субъектность и карьерный рост;
- Психологическое обеспечение процесса обучения в организации;
- Психологические барьеры в обучении персонала;
- Структура и функции управленческой адаптации руководителя;
- Этапы управленческой адаптации руководителя;
- Групповая дискуссия как метод обучения;
- Деловая игра как метод обучения;
- Акмеологические аспекты обучения и развития персонала;
- Обучение и карьера персонала;
- Кадровое планирование персонала как фактор обучения;
- Аттестация персонала и кадровый контроль как факторы обучения;
- Обучение персонала в различных организационных моделях;
- Личностный рост кадров как процесс и результат тренинга;
- Зона ближайшего развития участников тренинга как потенциальная возможность обучения и развития;
- Классификация методов групповой работы;
- Тренер как основной игрок и источник заражения членов тренинговой группы;
- Стратегия работы с чувствами и состояниями участников группы (злость, страх, вина);
- Иррациональные установки и работа с ограничениями мировоззрения участников;
- Выявление неэффективных моделей поведения участников группы в ходе тренинга и модификации их в сторону желаемого поведения;
- Моделирование тренинговых упражнений: возможности и проблемы;
- Способы и методы формирования команд;
- Разнообразие подходов к проблеме формирования команд (сильные и слабые стороны, границы применимости, мифы и реальная польза);
- Понятие трудовой мотивации;
- Сравнительный анализ различных теорий мотивации, результаты их проверки в российских компаниях;
- Связь трудовой мотивации с продуктивностью и удовлетворенностью работой;
- Приемы и методы коррекции и развития профессиональной адаптации;
- Приемы и методы коррекции и развития профессиональной пригодности и компетентности;

- Разработка тренинговых программ по увеличению мотивации и продуктивности работников;
- Особенности построения тренинговой работы с учетом трудовой мотивации кадров (в том числе с продуктивностью и удовлетворенностью работой);
- Организационные конфликты и пути их преодоления;
- Формы и методы тренинговой работы по управлению трудовой мотивацией коллектива;
- Классификация конфликтов в организации;
- Приемы и методы коррекции и развития межличностных отношений в организации;
- Игровой метод в ходе тренинговой работы с кадрами;
- Роли-функции в дискуссионной группе;
- Основные формы дискуссионных методов;
- Методы активного социально-психологического обучения в работе с кадрами;
- Основная цель тренинговых форм работы с кадрами;
- Особенности работы тренера с различными группами («новички», «продвинутые», «топ-менеджмент» и т.д.);
- Особенности организации и проведения тренинга личностного роста;
- Особенности «корпоративных» и «сборных» групп тренингов;
- Диагностика самооценки и уровня профессиональных притязаний группы;
- Учет «корпоративного» уровня притязаний при проведении тренинга в организации;
- Осознавание групповой динамики и своей роли в ней как обязательное условие эффективного тренинга;
- Характеристика основных проблем борьбы за лидерство в группе, конкуренции, фазы агрессии, распределения ролей в группе, их значимость для эффективной работы группы;
- Приёмы усиления и ускорения динамики групповых процессов;
- Приемы и упражнения создания атмосферы доверия в тренинговой группе;
- Характеристика основных тренинговых технологий моделирования ролевых и ситуационных действий в группе тренинга;
- Содержание характерологических признаков организационно-деятельностных игр (ОДИ).

3.3.4 Типовые (примерные) темы для письменных работ:

Темы творческих аттестационных работ:

- Заканчивается профессиональное самоопределение к моменту выбора профессии? Обоснуйте свой ответ;
- конспектирование: Сыманюк, Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов [Текст] / Э.Э. Сыманюк. – М., 2004.;
- Кризисы профессионального становления и их преодоление;

- Соотношение понятий – компетентность, компетенция, профессионально-важные качества, профессионализм. Мотивационная сфера профессионализма;
- Характеристика и содержание операциональной сферы профессионализма;
- Методы диагностики и пути стимулирования и повышения творческого потенциала;
- Пути оптимизации профессиональной деятельности;
- аннотация: Пряжников, Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения [Текст] / Н.С. Пряжников. – Воронеж, 2002.;
- Разработайте схему развития профессионализма (для любой профессии на выбор студента).

3.4 Методические материалы по процедурам оценивания

3.4.1 Методика (в том числе технологические и организационные аспекты), определяющая процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, установлены положениями об организации образовательной деятельности по программам высшего образования, о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации, о балльно-рейтинговой системе аттестации, о фонде оценочных средств и изданными в соответствии с ними другими локальными нормативными актами, в т.ч. внутривузовскими стандартами, Академии ВЭГУ.

3.4.2 Обеспечение аттестации в Академии ВЭГУ должно удовлетворять, в первую очередь, требованиям нацеленности на результат обучения, системности, унификации и объективности, что на практике означает следующие:

- применение единых критериев оценивания по всем образовательным программам;
- сопряженность всех видов контрольных измерительных материалов с конечными компетенциями и друг с другом (высокая степень валидности) и их репрезентативность с содержанием программы;
- выведение итоговых оценок по результатам проверки знаний, умений и навыков по всем дидактическим единицам оцениваемой программы;
- применение единых контрольных измерительных материалов и процедур аттестации к обучающимся всех форм и технологий обучения;
- привлечение к осуществлению аттестации не задействованных в подпроцессе обучения обучающихся, в т.ч. практикующих специалистов необразовательных организаций;
- широкое применение инструментальной среды;
- обязательная экспертиза текстов письменных работ (и других видов оформления результатов проектирования) на авторство (отсутствие заимствований, плагиата, копирования);
- ежегодное обновление тем письменных работ.

Порядок разработки, использования и хранения контрольных измерительных материалов (включая требования к режиму их защиты, порядку и условиям размещения информации, содержащейся в контрольных измерительных

материалах, в сети «Интернет») устанавливается в соответствии с федеральными требованиями положением Академии ВЭГУ о фонде оценочных средств.

3.4.3 При организации аттестации обучающихся в Академии ВЭГУ обязательно исполнение следующих положений:

- аттестации подлежат только образовательные программы, назначенные для данного аттестуемого (правилами приема, учебными планами и другими соответствующими документами);
- аттестацию может проводить только тот обучающий (эксперт), который закреплен для данной процедуры по данной группе аттестуемых;
- аттестация проводится только с использованием утвержденных контрольные измерительных материалов и по утвержденной форме и процедуре;
- аттестация проводится только для тех обучающихся, которые имеют соответствующий допуск;
- результаты аттестации должны быть зафиксированы в утвержденных для этого документах.

4. Информационные ресурсы

4.1 Основная учебная литература

№ п/п	Выходные данные основной учебной литературы	Адрес доступа к полнотекстовому варианту в Электронно-библиотечной системе Академии ВЭГУ
1	Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 509 с	https://urait.ru/bcode/510792
2	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.	https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=470996
3	Электронный курс «Теоретико-прикладные аспекты психологии развития и коррекции личности в контексте организационной психологии»..	https://moodle.vegu.ru/course/view.php?id=915

4.2 Дополнительная учебная литература

№ п/п	Выходные данные дополнительной учебной литературы	Адрес доступа к полнотекстовому варианту (в ЭБС Академии ВЭГУ или других ресурсах в сети «Интернет»)
1	Ридецкая, О. Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности : хрестоматия / О. Г. Ридецкая. — Москва : Евразийский открытый институт, 2012. — 806 с.	https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=117870

2	Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 132 с.	https://urait.ru/bcode/518623
3	Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2013. — 506 с.	https://urait.ru/bcode/530957
4	Психологическое сопровождение профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: хрестоматия/ - М.: Евразийский открытый институт, 2012. – 806 с..	https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=117870

4.3 Ресурсы сети «Интернет»

№ п/п	Наименование ресурса	Адрес доступа к полнотекстовому варианту (в ЭБС Академии ВЭГУ или других ресурсах в сети «Интернет»)
Современные профессиональные базы		
1	Институт Психологии РАН	http://ipras.ru/
2	Институт развития личности	http://www.ipd.ru/
3	Институт эволюционной психологии и биохимии им. И.М. Сеченова	http://www.iephb.ru/
4	Министерство здравоохранения Российской Федерации	https://www.rosminzdrav.ru/
5	Министерство образования и науки Российской Федерации	https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/
6	Министерство труда и социальной защиты РФ	https://rosmintrud.ru/
7	НИИ психотехнологий	http://www.psycor.ru/
Информационные справочные системы		
1	Агентства психологических новостей PsyPress.ru	http://psypress.ru/
2	Консультант Плюс	https://www.consultant.ru/
3	Портал «Академическая психология – практике»	http://www.portal-psychology.ru/
4	«Психологическая лаборатория»	http://vch.narod.ru
5	Тренинги в России	http://www.trainings.ru
Иные ресурсы Интернет		
1	«Библиотека психологической литературы» ВООКАР	http://bookap.info
2	«Психологический навигатор»	http://www.psynavigator.ru/
3	«Психология и бизнес онлайн»	http://www.psychology.ru
4	«Флогистон: Психология из первых рук»	http://flogiston.ru/library
5	Библиотека сайта «Пси-Фактор» — «Практическая информация для нового качества жизни»	http://psyfactor.org/lybr.htm
6	Журнал «Вопросы психологии»	http://www.voppsy.ru

7	Каталог архивов сайтов и книг ZipSites.ru	http://www.zipsites.ru/psy/psylib/
8	Научный электронный журнал «Психологические исследования»	http://www.psystudy.com/
9	Образовательный видеопортал UniverTV.ru	http://univertv.ru/lekcii_po_psihologii/
10	Портал психологических изданий PsyJournals.ru	http://psyjournals.ru/topic/index.shtml
11	Словопедия	http://www.slovopedia.com

4.4 Информационные технологии

4.4.1 АСО Академии ВЭГУ

Образовательный процесс по данной дисциплине в Академии ВЭГУ ведется с широким использованием Автоматизированной системы обучения. В частности, применяются следующие составные части (модули) АСО:

№ п/п	Полное наименование	Область применения в образовательной деятельности
1.	«1С-Битрикс: внутренний портал учебного заведения»	<p>Платформа для интеграции всех сервисов и создания виртуальных рабочих кабинетов участников образовательного процесса.</p> <p>1. Создание ЭИОС для обучающегося:</p> <ul style="list-style-type: none"> - редактирование индивидуального учебного плана, обучающегося; - изучение материалов по доступным дисциплинам (модулям) (электронный курс, материалы для самоконтроля и прохождения аттестации, расписание трансляций лекций, очных занятий и вебинаров, просмотр видео материалов); - средства электронных коммуникаций (форумы, комментарии, чат) для общения с участниками процесса обучения (в учебной и предметных группах); - просмотр электронной зачетной книжки; - получение информации о набранных кредитах (оценках); - автоматическое зачисление в предметные и учебные группы; - формирование портфолио обучающегося (данные по IMS ePortfolio Specification (http://www.imsglobal.org/ep/)); - биллинговая система (on-line оплата обучения, просмотр истории оплаты). <p>2. Создание ЭИОС для обучающего:</p> <ul style="list-style-type: none"> - получение информации по нагрузке; - планирование и проведение вебинаров; - разработка и экспертиза контрольно-измерительных материалов (КИМ); - проверка эссе обучающихся; - средства электронных коммуникаций (форумы, комментарии, чат) для общения с участниками процесса обучения (в учебных и предметных группах); - публикация мультимедийного обучающего контента; - формирование персонального портфолио. <p>3. Для организаторов образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - система мониторинга (получение информации об активности

		<p>пользователей; организация опросов пользователей);</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в группах (учебных, предметных, общих); - поддержка основных элементов коммуникаций (форумы, комментарии); - оценивание и организация объектов социальной сети; - отслеживание рейтингов и достижений; - публичное портфолио пользователя; - работа с заявками (отправка, отслеживание выполнения).
2.	«Компас-В» на платформе «1С: Предприятие 8.2»	<p>Автоматизирует работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приёмной комиссии (ведение базы абитуриентов, зачисление на обучение, финансовые и маркетинговые отчёты), - деканата (документооборот приказов по движению обучающихся, репозиторий документов обучающихся, оповещение обучающихся по электронной почте, SMS), - учебно-методического управления (ведение базы преподавателей, формирование и учёт учебной нагрузки).
3.	Программный комплекс «Автоматизированная среда аттестации АСА»	<p>Автоматизирует процедуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработки, экспертизы и публичной экспертизы контрольно-измерительных материалов; - формирования и использования фонда оценочных средств по конкретным программам, дисциплинам (модулям, предметам, видам учебной работы); - проведения обучения с использованием балльно - рейтинговой системы (БРС); - допуска, проведения приема экзаменов, зачетов, письменных аттестационных работ; - видеопротоколирования процесса аттестации; - оформления документации по процессам аттестации (аттестационных ведомостей, заявлений на оплату выполненной обучающими работы, отчетов); - контроля успеваемости обучающихся; - мониторинга удовлетворенности обучающимися качеством контрольно-измерительных материалов и процедурами аттестации.
4.	Система программных продуктов LMS Moodle	<p>Используется для:</p> <ul style="list-style-type: none"> - публикации электронных курсов; - просмотра результата прохождения электронного курса и последующего его учёта в рамках БРС.
5.	Система автоматизации библиотек ИРБИС64	<p>Используется для:</p> <p>организации доступа к электронной библиотеке для:</p> <p>просмотра полнотекстовых вариантов основной и дополнительной литературы;</p> <p>просмотра учебно-методических комплексов дисциплин.</p>
6.	Программный продукт Автоматизированная информационная система библиотеки «Электрон-	<p>Используется для организации процесса разработки и обновления полнотекстовых электронных версий учебных материалов и рабочих программ дисциплин.</p>

	ная библиотека»	
7.	Открытое программное обеспечение «BigBlueButton»	Сервис интегрированный в АСО, используется для: - организации и проведения вебинаров, интерактивных занятий, on-line консультаций и лекций; - просмотра записей вебинаров

4.4.2 Специальные информационные технологии

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплине, включает следующий перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

№	Наименование ПО	Тип лицензионного документа
1.	Adobe Reader 8	лицензионное соглашение с компанией Adobe (Свободное ПО)
2.	Kaspersky Endpoint Security 10 for Windows	лицензия № 1FB6-170208-101930-190-411
3.	OpenOffice 2.1	лицензия Apache License 2.0 (Свободное ПО)
4.	VLC 1.1.11	лицензия GNU LGPL (Свободное ПО)
5.	Microsoft Office 2007	лицензия № 43509314
6.	Mozilla Firefox	лицензия GNU (Свободное ПО)
7.	Google Chrome	лицензия LGPL (Свободное ПО)
8.	Statistica 10	акт на передачу прав № 11 от 01 февраля 2012
9.	7Zip	лицензия GNU LGPL (Свободное ПО)
10.	Google Chrome	лицензия LGPL (Свободное ПО)
11.	NVDA 2014.4	лицензия GNU GPL (Свободное ПО)
12.	Microsoft Windows 7 Professional Academic Open License	лицензия № 62875440
13.	Microsoft Windows XP	лицензия № 47177761

4.5 Материально-техническая база

4.5.1. В процессе обучения данной дисциплины используется специальный виртуальный учебный кабинет – предметная группа модуля «Кампус ВЭГУ 24» (далее – ПГ).

4.5.2 Информационно-предметная среда ПГ размещается в разделах меню ПГ, а также в разделах и подразделах меню «Кампус ВЭГУ 24».

Размещение материалов (или обеспечение прямого доступа к информационным ресурсам) в разделах меню «Кампус ВЭГУ 24» осуществляется в централизованном порядке структурными подразделениями Академии ВЭГУ (материалы Электронно-библиотечной системы, локальные нормативные акты Академии ВЭГУ, записи проведенных учебных занятий и т.п.).

В разделах меню ПГ размещение материалов организовывается преподавателем, являющимся владельцем данной ПГ (т.е. закрепленным за реализацией данной дисциплины).

4.5.3 Взаимодействие обучающихся в ПГ осуществляется на принципах тьюторинга и интерактива.

Тьюторинг осуществляется посредством постановки преподавателем задач перед обучающимся, консультирования, проверки и оценивания исполнения задач.

Интерактивный метод обучения обеспечивается организацией преподавателем в ПГ взаимодействия обучающихся друг с другом в сфере освоения программы дисциплины в разных формах и способах, в т.ч.:

- обязательных в рамках этапа (контрольных точек) БРС и факультативных занятий в форме дискуссий, групповой (командной) творческой работы, группового проектирования, кейс-метода, «мозгового штурма» или игры;
- широким использованием ПГ для общего обмена мнениями при постоянном контроле со стороны преподавателя и корректировки оценок и поощрения лучших сообщений;
- вовлечения обучающихся в формирование базы знаний.

4.5.4 Для ведения образовательной деятельности в учебных корпусах Академии ВЭГУ имеются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Они укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, в т.ч. презентации ППС по дисциплине. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду Академии ВЭГУ.

Для изучения данной дисциплины в Академии ВЭГУ имеются:

- учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа Кабинет прикладной психологии (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP, проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA., Телевизор/Thomson., стенды: «Теории мотивации», «Принципы управления по А. Файолю», «Сравнительные характеристики работы команд и групп», «Функции управления», «Сравнительная характеристика американской и японской моделей менеджмента», «Функции конфликтов», «Методы управления конфликтной ситуацией», «Уровни конфликтов в организации». Учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, вешалки, Wi-Fi);
- учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-

T100 DLP , проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA. Стенды, учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, Телевизор/LG, Wi-Fi);

- учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP , проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA. Стенды, учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, Телевизор/LG, Wi-Fi);

- помещение для самостоятельной работы (стенды-памятки по работе с ЭБС Академии ВЭГУ, а так же в системе Кампус ВЭГУ24; стенды – памятки по работе с компьютерной техникой. Компьютерные столы, стулья, мониторы - Монитор/Benq, системные блоки, Телевизор/LG., антивирусная программа «Kaspersky», текстовый редактор «Microsoft Word», табличный редактор «Excel», программа для презентаций «Power Point», ОС «Windows», программа «Statistica»);

- учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации Компьютерный класс (стенды-памятки по работе с ЭБС Академии ВЭГУ, а так же в системе Кампус ВЭГУ24; стенды – памятки по работе с компьютерной техникой. Компьютерные столы, стулья, мониторы - Монитор/Benq, системные блоки, Телевизор/LG., антивирусная программа «Kaspersky», текстовый редактор «Microsoft Word», табличный редактор «Excel», программа для презентаций «Power point», ОС «Windows», программа «Statistica»).

Для студентов электронной формы обучения в Академии ВЭГУ имеются:

- виртуальный аналог ПГ Теоретико-прикладные аспекты психологии развития и коррекции личности в контексте организационной психологии <https://cp.insto.ru> (Платформа «1С-Битрикс: внутренний портал учебного заведения»; Корпоративная информационная система «Компас-В» на платформе «1С: Предприятие 8.2»; Программный комплекс «Автоматизированная среда аттестации АСА»; Система дистанционного обучения Moodle, «Big Blue Button», Информационная система «Антиплагиат», Система автоматизации библиотек ИРБИС64, Электронно-библиотечная система «IPRbooks», Электронно-библиотечная система «Лань», Образовательная платформа «Юрайт»).

Полный перечень материально-технического обеспечения по дисциплине указан в Справке о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

5. Методические указания обучающемуся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

В рамках дисциплины предполагается изучение следующих разделов:

- Психологические аспекты системы обучения и развития персонала организации;
- Направления коррекционно-развивающей работы с кадрами.

Ключевыми понятиями раздела 1 «Психологические аспекты системы обучения и развития персонала организации» являются: саморазвитие, карьер-

ерный рост, адаптация, управленческая адаптация. Изучая раздел 1, студент познакомится с психологическими аспектами развития и саморазвития персонала, карьерным ростом, а также ознакомится с психологическими технологиями обучения и развития персонала.

Ключевыми понятиями раздела 2 «Направления коррекционно-развивающей работы с кадрами» являются: профессиональная мотивация, эмоциональный потенциал коллектива, профессиональная пригодность, компетентность. Изучая раздел 2, студент познакомится с основными приемами и методами коррекции и развития: эмоционального потенциала коллектива, межличностных отношений в организации, профессиональной пригодности, адаптации и компетентности.

По курсу «Теоретико-прикладные аспекты психологии развития и коррекции личности в контексте организационной психологии» предусмотрено выполнение студентами различных видов самостоятельной работы. Предполагаются самостоятельные задания на изучение теоретических основ. Выполнение данных заданий позволит аналитически оценить существующие проблемы и перспективы развития коррекционно-развивающих методов в работе с персоналом организации. А также предполагаются самостоятельные задания, как на изучение теоретических основ организации коррекционно-развивающей работы, так и вопросы и задания практического характера.

По каждому разделу предусмотрено выполнение студентами различных видов самостоятельной работы.

- самостоятельная работа во время основных аудиторных занятий (лекций, семинаров);
- самостоятельная работа под контролем преподавателя в форме плановых консультаций и творческих контактов;
- внеаудиторная самостоятельная работа при выполнении студентом домашних заданий учебного и творческого характера.

По итогам освоения дисциплины предусмотрена текущая, рубежная, промежуточная аттестация. В рамках текущей аттестации предполагается использование следующих форм оценочных средств: активность студента, участие в интерактивных формах занятий. Рубежная аттестация предусмотрена в форме письменных аттестационных работ, компьютерного тестирования в виде 3-х рубежных точек.

Для подготовки к аттестации рекомендуется:

- изучить лекционный и практический материал;
- изучить материалы, представленные по данной дисциплине в библиотеке Академии ВЭГУ или воспользоваться электронной библиотекой;
- использовать самообучающие программы;
- контролировать уровень своих знаний тестами-тренингами.

6. Особенности освоения дисциплины (модуля) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

6.1 Выбор методов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов определяются исходя из их доступности для данной катего-

рии обучающихся, определяется содержанием обучения, исходным уровнем имеющихся знаний, уровнем профессиональной подготовки педагогов, особенностями восприятия информации обучающимися. В образовательном процессе предполагается использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социальной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата.

6.2 В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: – надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;
- 3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения, а также пребывание в указанных помещениях.

6.3 Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

6.4 Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории обучающихся	Формы предоставления
С нарушением слуха	в печатной форме; в форме электронного документа
С нарушением зрения	в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

6.5 Процедура промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к промежуточной аттестации, а

также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа в ходе контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

6.6 Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах, а также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Проректор по учебно-научной и
воспитательной работе

А.О. Целищев