**СИЛЛАБУС**

**Весенний семестр 2023-2024 уч. год**

Образовательная программа **«6В03107 - Психология»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ID и наименование дисциплины** | **Самостоятельная работа магистра****(СРМ)** | **Количество кредитов** | **Общее****кол-во кредитов** | **Самостоятельная работа обучающегося****под руководством преподавателя (СРОП)** |
| **Лекции (Л)** | **Практ. занятия (ПЗ)** | **Лаб. занятия (ЛЗ)** |  |
| **OP**  | Количество СРО 6. | 2 | 2 |  | 4 | КоличествоСРОП 6.Это консультативная помощь преподавателяпо подготовке СРО. |
| **АКАДЕМИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ** |
| **Формат обучения** | **Цикл,** **компонент** | **Типы лекций** | **Типы практических занятий** | **Форма и платформа****итогового контроля** |
| *Офлайн* | БДВузовский компонент М-1 | Лекции -визуализации, информации, проблемные лекции и др. | Семинары и вебинары, семинар-пресс-конференция, семинар-мозговой штурм  | Письменный - традиционный |
| **Лектор - (ы)** | Нурмаханбетов Арман Лесханулы. |
| **e-mail:** | fhtrt@mail.ru |
| **Телефон:** | +7(701)4488200 |
| **АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** |
| **Цель дисциплины** | **Ожидаемые результаты обучения (РО)\*** Расписать, что в результате изучения дисциплины обучающийся будет способен: | **Индикаторы достижения РО (ИД)**  |
| Сформировать у студентов системы знаний, умений и навыков в области организационной психологии. Владение психологической теорией и практикой организационного анализа является важной составляющей частью профессиональной компетентности выпускника.  | РО 1. Сформировать основы понимания передовых знаний в области организационной психологии | ИД 1.1 - формировать целостное представление об основных детерминантах организационной психологии;ИД 1.2 - объяснять значение психологической поддержки в условиях организаций; |
| РО 2 (когн) Понимать предметное поле и основные методологические принципы организационной психологии | ИД 2.1 - формировать у студентов представления об основных методахорганизационной психологииИД 2.2 - использовать методический инструментарий в исследования личности в организации; |
| РО 3 (функ) Сопоставлять основные отечественные и зарубежные подходы к проблемам мотивации в организации | . ИД 3.1. Анализировать методические принципы профессиональной деятельности психолога в системе организхаций;ИД 3.2 – анализировать и интерпретировать результаты работы; |
| РО 4 (функ) Способность эффективно демонстрировать полученные знания | ИД 4.1 - раскрывать специфические особенности лидерства и руководства; ИД 4.2 - организовать психологический эксперимент по изучению коммуникаций и конфликтов в организации |
| РО 5 (сист) Применять полученные знания в области организационной психологии в контексте своей будущей профессии и личной жизни | ИД 5.1 – оценивать и обосновывать свои психологические ресурсы, а также оценивать взаимосвязь между эмоциональным выгоранием и профессиональной деформациейИД 5.2 – Демонстрировать навыки эффективного взаимодействия в процессе обучения; |
| **Пререквизиты** | Психология труда, OPK 3412 Основы психологического консультирования; DP 2407 Дифференциальная психология; PR 1205 Психология развития;  |
| **Постреквизиты** | Когнитивная психология, Психология управления. Психология медиации и переговоров. Профессиональная практика |
| **Литература и ресурсы** | **Литература**:1. Афанасьева Е. А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 c. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.html
2. Леонова А. Б. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 429 с. + Доп. Материалы. – Режим доступа: https://new.znanium.com/catalog/product/1001104
3. Мандель Б. Р. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие / Б. Р. Мандель. — Москва: ФЛИНТА, 2015. — 371 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/72724
4. Организационная психология [Электронный ресурс]: 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, 2020. — 510 с. — (Высшее образование). — Режим доступа: http://www.biblioonline.ru/bcode/449971
5. Свенцицкий А. Л. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: http://www.biblioonline.ru/bcode/425235

**Дополнительная** 1. Музыченок, В.В. Управление персоналом. Лекции : учебник для студентов вузов. М. : Издательский центр «Академия», 2019.- 175с. 2. Никитина, О.А., Слободяник, Т.М. О показателях оценки эффективности организационной структуры управления // Научный альманах. 2017. № 2-1 (28). С. 187-190. 3. Одегов, Ю.А., Котова, Л.А. Подходы к управлению человеческими ресурсами и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом // Кадровик. 2019. № 2. С. 84-86 4. Осовская, Г. В., Осовски, О. А. Основы менеджмента. Учебное пособие. — К.: «Кондор», 2018 г. — 664 c. Репина, Е. А. Основы менеджмента: Учебное пособие / Е. А. Репина. — М.: Академцентр, 2019. — 240 c. 5. Тезяева, А. С. Построение и оценка организационной структуры предприятия // Молодой ученый. — 2017. — №17. — С. 383-386. 6. Трилицкая, О.Ю. Факторы, влияющие на изменения организационных структур внутрифирменного управления / О.Ю. Трилицкая // Тенденции развития науки и образования. 2017. № 30-3. С. 46-52.7. Янковская, В.В. Оценка Эффективности организационных структур управления // Управление в России: проблемы и перспективы. 2017. № 1. С. 32-36. 8. Янковская, В.В. Планирование на предприятии. Учебник. Москва. ИНФРА-М, 2019г. — 424с. **Интернет-ресурсы:**1. <http://www.psychology.ru>
2. [www.psylist.net](http://www.psylist.net)
3. [www.psyresurs.ru](http://www.psyresurs.ru)
4. <http://www.vitrina.ru/> Рекламная группа
5. <http://www.humans.ru/> Международный центр современных психотехнологий
6. Психологическая библиотека - http://bookap.info/

электронная библиотека Гуммер - http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/\_Index.php |
| **Академическая политика дисциплины**  | Академическая политика дисциплины определяется [Академической политикой](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%90%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf) и [Политикой академической честности КазНУ имени аль-Фараби.](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.pdf) Документы доступны на главной странице ИС Univer.Интеграция науки и образования. Научно-исследовательская работа студентов, магистрантов и докторантов – это углубление учебного процесса. Она организуется непосредственно на кафедрах, в лабораториях, научных и проектных подразделениях университета, в студенческих научно-технических объединениях. Самостоятельная работа обучающихся на всех уровнях образования направлена на развитие исследовательских навыков и компетенций на основе получения нового знания с применением современных научно-исследовательских и информационных технологий. Преподаватель исследовательского университета интегрирует результаты научной деятельности в тематику лекций и семинарских (практических) занятий, лабораторных занятий и в задания СРОП, СРО, которые отражаются в силлабусе и отвечают за актуальность тематик учебных занятий и заданий.Посещаемость. Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов. Академическая честность. Практические/лабораторные занятия, СРО развивают у обучающегося самостоятельность, критическое мышление, креативность. Недопустимы плагиат, подлог, использование шпаргалок, списывание на всех этапах выполнения заданий.Соблюдение академической честности в период теоретического обучения и на экзаменах помимо основных политик регламентируют [«Правила проведения итогового контроля»](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F%20%D0%9B%D0%AD%D0%A1%202022-2023%20%D1%83%D1%87%D0%B3%D0%BE%D0%B4%20%D1%80%D1%83%D1%81%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA%D0%B5.pdf), [«Инструкции для проведения итогового контроля осеннего/весеннего семестра текущего учебного года»](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%98%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F%20%D0%B2%D0%B5%D1%81%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B5%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%202022-2023.pdf), «Положение о проверке текстовых документов обучающихся на наличие заимствований».Документы доступны на главной странице ИС Univer.Основные принципы инклюзивного образования. Образовательная среда университета задумана как безопасное место, где всегда присутствуют поддержка и равное отношение со стороны преподавателя ко всем обучающимся и обучающихся друг к другу независимо от гендерной, расовой/ этнической принадлежности, религиозных убеждений, социально-экономического статуса, физического здоровья студента и др. Все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников и сокурсников. Для всех студентов достижение прогресса скорее в том, что они могут делать, чем в том, что не могут. Разнообразие усиливает все стороны жизни.Все обучающиеся, особенно с ограниченными возможностями, могут получать консультативную помощь по телефону/ е-mail umo200709@gmail.com либо посредством видеосвязи в MS Teams.Интеграция МООC (massive open online course). В случае интеграции МООC в дисциплину, всем обучающимся необходимо зарегистрироваться на МООC. Сроки прохождения модулей МООC должны неукоснительно соблюдаться в соответствии с графиком изучения дисциплины. ВНИМАНИЕ! Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины, а также в МООC. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов. |
| **ИНФОРМАЦИЯ О ПРЕПОДАВАНИИ, ОБУЧЕНИИ И ОЦЕНИВАНИИ** |
| **Балльно-рейтинговая** **буквенная система оценки учета учебных достижений** | **Методы оценивания** |
| **Оценка** | **Цифровой** **эквивалент****баллов** | **Баллы,** **% содержание**  | **Оценка по традиционной системе** | **Критериальное оценивание** – процесс соотнесения реально достигнутых результатов обучения с ожидаемыми результатами обучения на основе четко выработанных критериев. Основано на формативном и суммативном оценивании.**Формативное оценивание –** вид оценивания, который проводится в ходе повседневной учебной деятельности. Является текущим показателем успеваемости. Обеспечивает оперативную взаимосвязь между обучающимся и преподавателем. Позволяет определить возможности обучающегося, выявить трудности, помочь в достижении наилучших результатов, своевременно корректировать преподавателю образовательный процесс. Оценивается выполнение заданий, активность работы в аудитории во время лекций, семинаров, практических занятий (дискуссии, викторины, дебаты, круглые столы, лабораторные работы и т. д.). Оцениваются приобретенные знания и компетенции.**Суммативное оценивание** –вид оценивания, который проводится по завершению изучения раздела в соответствии с программой дисциплины.Проводится 3-4 раза за семестр при выполнении СРО. Это оценивание освоения ожидаемых результатов обучения в соотнесенности с дескрипторами. Позволяет определять и фиксировать уровень освоения дисциплины за определенный период. Оцениваются результаты обучения. |
| A | 4,0 | 95-100 | Отлично |
| A- | 3,67 | 90-94 |
| B+ | 3,33 | 85-89 | Хорошо |
| B | 3,0 | 80-84 | **Формативное и суммативное оценивание** | **Баллы % содержание** |
| B- | 2,67 | 75-79 | Активность на лекциях  | 7% |
| C+ | 2,33 | 70-74 | Работа на практических занятиях  | 56% |
| C | 2,0 | 65-69 | Удовлетворительно | Самостоятельная работа  | 37% |
| C- | 1,67 | 60-64 |
| D+ | 1,33 | 55-59 | Неудовлетворительно | Итоговый контроль (экзамен)  | 15% |
| D | 1,0 | 50-54 | ИТОГО  | 100 % |

**Календарь (график) реализации содержания учебного курса**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Неделя / модуль | Название темы | Кол-во часов | Максимальный балл |
| 1 | **Лекция 1**. Организационная психология как научная дисциплина | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 1.** Модели организационного поведения  | 2 | 7 |
| 2 | **Лекция 2.** Понятие организации и организационного поведения | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 2.** Менталитет. Связь менталитета и поведенияСравнительный анализ различных подходов к проблемам мотивации в организации *(проблемно-ориентированный подход* | 2 | 7 |
| 3 | **Лекция 3.** Понятие организационной и корпоративной культуры. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 3.** Поле организационного поведения: люди, организационные структуры, технологии и окружающая среда. *(проблемно-ориентированный подход)* | 2 | 7 |
|  | **СРСП 1.** Презентация. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида. |  | 10 |
| 4 | **Лекция 4.** Проблема лидерства и руководства в организации. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 4.** Лидерство: теории и подходы | 2 | 7 |
| 5 | **Лекция 5**.Стили руководства. Природа руководства и типология руководителей | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 5.**Типология лидерства: деловое, эмоциональное, ситуативное | 2 | 7 |
|  | **СРСП 2.** Презентация. Индивидуальный стиль деятельности работника.Характеристика процессуальных теорий мотивации – теории ожидания и теории справедливости. |  | 10 |
| 6 | **Лекция 6.** Организационная политика и влияние. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 6.** Методы психологического воздействия на личность сотрудников  | 2 | 7 |
| 7 | **Лекция 7.** Коммуникативное поведение в организации | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие** **7.** Виды коммуникаций в организации: формальные и неформальные, вертикальные и горизонтальные, восходящие и нисходящие, вербальные и невербальные. | 2 | 7 |
|  | **СРСП 3.** Составление таблицы. Формы и методы конструктивной критики персонала в организации. |  | 10 |
|  | **СРС 1.** Разработка деловой игры «Стили руководства» - Групповой проект**Коллоквиум по пройденным темам** |  | 14 |
|  | **РК1** |  | **100** |
| 8 | **Лекция 8.** Конфликты в организации. Коммуникативные барьеры. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 8.** Природа и типология конфликтов. Стадии развития конфликта, его последствия и пути их разрешения | 2 | 7 |
| 9 | **Лекция 9.** Формирование группового поведения в организации. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 9.** Методы изучения групповой сплоченности: наблюдение, интервью, анкетирование, тестирование, анализ продуктов деятельности. | 2 | 7 |
| 10 | **Лекция 10.** Психологическая служба в организации как субъект управления. Вариативность структур психологической службы в организациях. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 10.** Психологический климат группы.  | 2 | 7 |
|  | **СРСП 4.** Конгруэнтность личности и организации. Составление психологического портрета сотрудника организации. *Защита индивидуальных проектов* |  | 7 |
| 11 | **Лекция 11.** Факторы, влияющие на эффективность работы группы | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие** **11.** Характеристика содержательных теорий мотивации (А.Маслоу, К.Альдерфера) | 2 | 7 |
| 12 | **Лекция 12.** Групповая сплоченность. Командообразование. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие** **12.** Условия и способы формирования и развития групповой сплоченности благоприятного психологического климата: совместная деятельность, игры, тренинг командообразования и пр. | 2 | 7 |
|  | **СРСП 5.** Характеристика двухфакторной теории мотивации Ф.Херцберга. Реферат |  | 7 |
| 13 | **Лекция 13.** Способы психологического воздействия в рекламе: убеждение, внушение, заражение | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие** **13.** Синдром эмоционального и профессионального выгорания. | 2 | 7 |
| 14 | **Лекция 14.**Профессиональная деформация сотрудников организаций | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 14.** Просмотр и анализ видео-матриала «Торговый бренд в рекламе» | 2 | 7 |
|  | **СРСП 6.** Презентация «Торговый бренд в рекламе» |  | 7 |
| 15 | **Лекция 15.** ттестация по результатам деятельности. KPI сотрудника организации. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 15.** Проблема профессиональной компетентности в организационной психологии | 2 | 7 |
|  | **СРС 3**  Тренинг делового общения как средство обретения профессиональной компетентности в управленческой деятельности.  |  | 15 |
|  | **РК 2** |  | **100** |
|  | **Итоговый контроль**  |  | **100** |

Председатель методического бюро факультета А.М. Кудайбергенова

Заведующий кафедрой общей и практической психологии А.К. Мынбаева

Лектор А.Л. Нурмаханбетов