**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 | | | Количество  СРОП 6.  Это консультативная помощь преподавателя  по подготовке СРО. |
| **АКАДЕМИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ** | | | | | | | | | | | | | |
| **Формат обучения** | | | **Цикл,**  **компонент** | **Типы лекций** | | | **Типы практических занятий** | | | | **Форма и платформа**  **итогового контроля** | | |
| *Офлайн* | | | БД  Вузовский 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 методах  организационной психологии  ИД 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 деформацией  ИД 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](mailto: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 поведения  Сравнительный 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