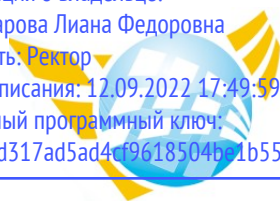


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Уварова Лиана Федоровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.09.2022 17:49:59
Уникальный программный ключ:
b6686bbd317ad5ad4cf9618504b1b55d4c225d407106f8746fee51f8322643a



**Частное образовательное учреждение
высшего образования
БАЛТИЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
ИНСТИТУТ**

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.05.02 ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Профиль подготовки: социальная психология

Квалификация выпускника – бакалавр

Формы обучения
очная, очно-заочная

Санкт-Петербург, 2022

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 г. №839, зарегистрирован в Минюсте России 21.08.2020 № 59374

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины» студентам очной, очно-заочной форм обучения по направлению подготовки 37.03.01 Психология (профиль «Социальная психология»).

Составитель: канд. психол. наук, доц. Е.В. Федосенко

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры Социальной психологии
15.06.2022 г., протокол № 10.

Рабочая программа утверждена учебно-методическим советом вуза
15.06.2022 г., протокол №6.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель дисциплины – сформировать у обучающихся представление о применении психологии в управлении.

Задачи дисциплины:

- формирование общего представления о психологических основах управленческой деятельности, таких как: психологический отбор персонала; способы мотивирования труда; условия и формы эффективного использования различных стилей управления; психологические аспекты формирования личностно значимых качеств молодого руководителя;
- изучение факторов, влияющих на эффективность работы группы;
- использование психологических методов урегулирования конфликтных ситуаций;
- изучение психологии принятия управленческих решений;
- формирование у студентов навыков анализа психологических причин, лежащих в основе снижения эффективности управления.

2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

2.1 Универсальные компетенции и индикаторы их достижения

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Знает: принципы и способы обоснования экономических решений в различных областях жизнедеятельности
		УК-10.2 Умеет: анализировать возможные альтернативные решения на основе знаний об экономике и финансах
Гражданская позиция	УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Знает: понятие и виды коррупции, антикоррупционное законодательство, способы противодействия коррупции
		УК-11.2 Умеет: использовать полученные знания для понимания тенденции развития антикоррупционной политики государства; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними отношения

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Психология управления» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина «Психология управления» в силу занимаемого ею места в ФГОС ВО, ООП ВО и учебном плане по направлению подготовки 37.03.01 Психология предполагает взаимосвязь с другими изучаемыми дисциплинами.

В качестве «входных» знаний дисциплины «Психология управления» используются знания и умения, полученные обучающимися при изучении дисциплин «Социальная антропология», «Социальная психология», «Психология личностного и профессионального развития», «Психология труда, инженерная психология, эргономика», «Организационная психология»,

Дисциплина «Психология управления» может являться предшествующей при изучении дисциплин «Активное социально-психологическое обучение», «Психология конфликта», «Психология малых групп», «Практикум по социальной психологии», «Политическая психология», «Психология бизнеса».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	в семестре	
			6	7
Общая трудоемкость по учебному плану	3	108	54	54
Аудиторные занятия		86	38	48
Лекции (Л)		34	18	16
Практические занятия (ПЗ)		52	20	32
Лабораторные занятия (ЛЗ)				
Самостоятельная работа (СР) без учета промежуточного контроля:		22	16	6
Вид контроля: зачет в 6-ом и 7-ом семестре		86	38	48

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	в семестре
			8
Общая трудоемкость по учебному плану	3	108	108
Аудиторные занятия		48	48
Лекции (Л)		16	16
Практические занятия (ПЗ)		32	32
Лабораторные занятия (ЛЗ)			
Самостоятельная работа (СР) без учета промежуточного контроля		60	60
Вид контроля: зачет			

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Содержание дисциплины по разделам

Разделы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	ЛЗ	
6 семестр						
1.	Тема 1. Современный менеджмент: понятие,	8	2	4		2

	социально-психологические аспекты, тенденции развития.					
2.	Тема 2. Социальная психология управления: объект, предмет, теоретические основы.	10	4	4		2
3.	Тема 3. Социальная организация как объект психологии управления.	12	4	4		4
4.	Тема 4. Группы в организациях.	12	4	4		4
5.	Тема 5. Руководство и лидерство в организации.	12	4	4		4
7 семестр						
6.	Тема 6. Управленческое общение.	10	2	6		2
7.	Тема 7. Психология конфликта и способы его разрешения.	9	2	6		1
8.	Тема 8. Психология переговорного процесса. Теория и практика деловой беседы.	11	4	6		1
9.	Тема 9. Психология принятия управленческих решений.	11	4	6		1
10.	Тема 10. Психология управления персоналом	13	4	8		1
Всего		108	34	52		22
Вид контроля: зачет в 6-ом и 7-ом семестре						
Итого:		108	34	52		22

Очно-заочная форма обучения

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	ЛЗ	
1.	Тема 1. Современный менеджмент: понятие, социально-психологические аспекты, тенденции развития.	10	2	2		6
2.	Тема 2. Социальная психология управления: объект, предмет, теоретические основы.	10	2	2		6
3.	Тема 3. Социальная организация как объект психологии управления.	10	2	2		6
4.	Тема 4. Группы в организациях.	10	2	2		6
5.	Тема 5. Руководство и лидерство в организации.	12	2	4		6
6.	Тема 6. Управленческое общение.	12	2	4		6
7.	Тема 7. Психология конфликта и способы его разрешения.	12	2	4		6
8.	Тема 8. Психология	12	2	4		6

	переговорного процесса. Теория и практика деловой беседы.				
9.	Тема 9. Психология принятия управленческих решений.	10		4	6
10.	Тема 10. Психология управления персоналом	10		4	6
Всего		108	16	32	60
Вид контроля: зачет					
Итого:		108	16	32	60

Содержание дисциплины, структурированное по разделам, и формы текущего контроля

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Тема 1. Современный менеджмент: понятие, социально-психологические аспекты, тенденции развития.	<p>Понятие управления. Общая характеристика менеджмента. Основные управленческие функции. Структура управления. Основные тенденции в современном менеджменте. Этические проблемы современного менеджмента. Социально-психологический портрет современного менеджера. Профессиональная карьера менеджера: особенности, требования, тенденции.</p> <p>Управление в различных сферах жизнедеятельности. Проблемы управления в сфере бизнеса и предпринимательства. Проблемы управления в сфере образования.</p> <p>Социально-психологические аспекты управления. Проблема психологического обеспечения управленческих процессов в организации. Роль психологии управления в бизнесе и предпринимательстве. Роль психологии управления в сфере образования.</p>	О, Д, ДЗ
2.	Тема 2. Социальная психология управления: объект, предмет, теоретические основы.	<p>Объект социальной психологии управления. Подходы к пониманию предмета психологии управления. Основные направления исследований в психологии управления. Место социальной психологии управления в системе психологической науки.</p> <p>Эволюция парадигм психологического подхода к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности». Концепции: «экономического человека», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов», «самоактуализирующейся личности», «развивающейся организации».</p> <p>Управленческие парадигмы: технократическая, адаптивная, организационно-культурная. Управленческие роли: руководитель, администратор, организатор, управленец. Стратегические концепции психологии управления XXI века.</p>	О, Д, ДЗ
3.	Тема 3. Социальная организация как объект психологии управления.	<p>Понятие социальной организации. Основные признаки и общие характеристики организаций.</p> <p>Организационная теория: «научное управление» Ф.Тейлора, административная школа А.Файоля, «бюрократическая» концепция организации М.Вебера, теория «человеческих отношений» Э.Мэйо и др. Современные подходы к анализу организаций.</p> <p>Организационная структура и организационные процессы. Разновидности организационных структур. Координация в рамках организации. Современные тенденции в организационной сфере.</p> <p>Организация как система коммуникаций. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Вертикальные и</p>	О, Д, ДЗ

		горизонтальные коммуникации. Организации и средства массовой коммуникации: «паблик рилейшнз». Организационная культура как интегративная характеристика организации. Социально-психологическое содержание основных типов организационных культур: органической, предпринимательской, бюрократической, партиципативной. Особенности проявления социально-психологических феноменов в различных типах организационных культур. Национальное в организационной культуре.	
4.	Тема 4. Группы в организациях.	Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации. Формальные и неформальные группы и их взаимодействие в организации. Структуры в группе. Понятие групповой динамики. Механизмы групповой динамики. Изучение динамики неформальной группы и ее использование в сфере управления.	О, Д, ДЗ
5.	Тема 5. Руководство и лидерство в организации.	Руководитель в современном бизнесе: социально-психологический портрет, требования к профессиональной деятельности, тенденции в стиле руководства. Функции деятельности руководителя: планирование, организационная деятельность, контроль, руководство. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства. Функции и квалификация руководителей на различных управленческих уровнях. Руководитель и лидер. Теоретические подходы в исследовании лидерства: «теория черт» лидерства, функциональная, ситуационная, вероятностная модели руководства, мотивационный и перцептивный подходы, концепция «ценностного обмена». Роль лидера в организации. Факторы эффективности руководства. Личность руководителя. Социально-психологические характеристики личности руководителя: биографические характеристики, способности, личностные черты. Проблема имиджа руководителя. Слагаемые имиджа. Принципы создания имиджа. Моделирование поведения.	О, Д, ДЗ
6.	Тема 6. Управленческое общение.	Общее понятие об общении. Структура общения: коммуникативная, интерактивная, перцептивная стороны общения. Понятие об управленческом общении. Формы и принципы управленческого общения. Уверенный стиль межличностного общения в бизнесе. Составляющие психологического контакта: дистанция, пространство, уровень общения. Стили общения (агрессивный, неуверенный, уверенный): теория и диагностика. Техники уверенного поведения: уверенное несогласие, уверенная критика, уверенное принятие решения и т.п.	О, Д, ДЗ
7.	Тема 7. Психология конфликта и способы его разрешения.	Понятие межличностного конфликта. Объективная конфликтная ситуация и конфликтное поведение. Структура и динамика межличностного конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Конструктивная и деструктивная функции межличностного конфликта. Способы регуляции и разрешения межличностных конфликтов. Переговоры как способ разрешения конфликтов.	О, Д, ДЗ
8.	Тема 8. Психология переговорного процесса. Теория и практика деловой беседы.	Переговорный процесс. Типичные модели поведения на переговорах. Психология эффективного переговорного процесса. Психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы ее преодоления. Деловая беседа: функция, структура, содержание, риторические средства. Начало беседы: цели, приемы, возможные трудности. Этап передачи информации. Техника постановки вопросов. Приемы активного слушания. Этап аргументирования. Этап опровержения доводов собеседника. Этап принятия решения.	О, Д, ДЗ

9.	Тема 9. Психология принятия управленческих решений.	Подходы к принятию решений. Классификация решений. Этапы выработки решений. Процесс принятия группового решения. Проблема соотношения группового и индивидуального решения. Групповая дискуссия, «брейнсторминг» как метод повышения эффективности групповых решений. Методы организации групповой дискуссии. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения.	О, Д, ДЗ
10.	Тема 10. Психология управления персоналом	Кадровый менеджмент. Сущность управления персоналом. Основные функции в сфере управления персоналом. Основные направления специализации кадровой работы. Мотивация работников. Значение мотивации. Основные принципы управления людьми Ф. Тейлора. Исследования Э. Майо. Мотивация и иерархия потребностей Маслоу. Теория Макгрегора. Мотивирующие факторы: исследования Херцберга. Использование теорий в современном бизнесе. Реализация новых концепций: мотивация посредством общения. Функции специалистов по работе с персоналом: планирование людских ресурсов; набор персонала; планирование карьеры; оценка персонала; адаптация и обучение персонала; кадровое консультирование; профилактика конфликтов; развитие персонала. Методы управления персоналом: методы поиска и набора персонала; методы оценки и отбора персонала; методы подбора руководителей и формирования управленческих команд.	О, Д, ДЗ
ИТОГО			зачет

Примечание: О – опрос, Д – дискуссия (диспут, круглый стол, мозговой штурм, ролевая игра), ДЗ – домашнее задание (эссе и пр.), Т – тест.

5.2. Лекционные занятия

Примерная тематика и содержание лекционных занятий

Тематика	Содержание
Тема 1. Современный менеджмент: социально-психологические аспекты, тенденции развития.	Понятие управления. Общая характеристика менеджмента. Основные управленческие функции. Структура управления. Основные тенденции в современном менеджменте. Этические проблемы современного менеджмента.
Тема 2. Социальная психология управления: объект, предмет, теоретические основы.	Объект социальной психологии управления. Подходы к пониманию предмета психологии управления. Основные направления исследований в психологии управления. Место социальной психологии управления в системе психологической науки.
Тема 3. Социальная организация как объект психологии управления.	Понятие социальной организации. Основные признаки и общие характеристики организаций. Организационная теория: «научное управление» Ф.Тейлора, административная школа А.Файоля, «бюрократическая» концепция организации М.Вебера, теория «человеческих отношений» Э.Мэйно и др.
Тема 4. Группы в организациях.	Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации. Формальные и неформальные группы и их взаимодействие в организации. Структуры в группе.
Тема 5. Руководство и лидерство в организации.	Руководитель в современном бизнесе: социально-психологический портрет, требования к профессиональной деятельности, тенденции в стиле руководства. Функции деятельности руководителя: планирование, организационная деятельность, контроль, руководство. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства. Функции и квалификация руководителей на различных управленческих уровнях.
Тема 6. Управленческое общение.	Общее понятие об общении. Структура общения: коммуникативная, интерактивная, перцептивная стороны общения. Понятие об управленческом общении. Формы и принципы управленческого общения.

Тема 7. Психология конфликта и способы его разрешения.	Понятие межличностного конфликта. Объективная конфликтная ситуация и конфликтное поведение. Структура и динамика межличностного конфликта.
Тема 8. Психология переговорного процесса. Теория и практика деловой беседы.	Переговорный процесс. Типичные модели поведения на переговорах. Психология эффективного переговорного процесса. Психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы ее преодоления.
Тема 9. Психология принятия управленческих решений.	Подходы к принятию решений. Классификация решений. Этапы выработки решений.
Тема 10. Психология управления персоналом	Кадровый менеджмент. Сущность управления персоналом. Основные функции в сфере управления персоналом. Основные направления специализации кадровой работы.

5.3. Семинарские занятия

Семинарские занятия учебным планом не предусмотрены

5.4. Практические занятия

Примерная тематика и содержание практических занятий

Тематика	Содержание
Тема 1. Современный менеджмент: понятие, социально-психологические аспекты, тенденции развития.	Этические проблемы современного менеджмента. Социально-психологический портрет современного менеджера. Профессиональная карьера менеджера: особенности, требования, тенденции. Управление в различных сферах жизнедеятельности. Проблемы управления в сфере бизнеса и предпринимательства. Проблемы управления в сфере образования.
Тема 2. Социальная психология управления: объект, предмет, теоретические основы.	Эволюция парадигм психологического подхода к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности». Концепции: «экономического человека», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов», «самоактуализирующейся личности», «развивающейся организации».
Тема 3. Социальная организация как объект психологии управления.	Организационная структура и организационные процессы. Разновидности организационных структур. Координация в рамках организации. Современные тенденции в организационной сфере. Организация как система коммуникаций. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Организации и средства массовой коммуникации: «паблик рилейшнз».
Тема 4. Группы в организациях.	Формальные и неформальные группы и их взаимодействие в организации. Структуры в группе. Понятие групповой динамики. Механизмы групповой динамики.
Тема 5. Руководство и лидерство в организации.	Функции деятельности руководителя: планирование, организационная деятельность, контроль, руководство. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства. Функции и квалификация руководителей на различных управленческих уровнях.
Тема 6. Управленческое общение.	Уверенный стиль межличностного общения в бизнесе. Составляющие психологического контакта: дистанция, пространство, уровень общения.
Тема 7. Психология конфликта и способы его разрешения.	Структура и динамика межличностного конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Конструктивная и деструктивная функции межличностного конфликта.
Тема 8. Психология переговорного процесса. Теория и практика деловой беседы.	Деловая беседа: функция, структура, содержание, риторические средства. Начало беседы: цели, приемы, возможные трудности. Этап передачи информации. Техника постановки вопросов.
Тема 9. Психология принятия управленческих решений.	Процесс принятия группового решения. Проблема соотношения группового и индивидуального решения. Групповая дискуссия, «брейнсторминг» как метод повышения эффективности групповых решений. Методы организации групповой дискуссии.
Тема 10. Психология управления персоналом	Мотивация работников. Значение мотивации. Основные принципы управления людьми Ф. Тейлора. Исследования Э. Майо. Мотивация и иерархия потребностей Маслоу. Теория Макгрегора. Мотивирующие факторы: исследования Херцберга. Использование теорий в современном бизнесе. Реализация новых концепций: мотивация посредством общения.

5.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины

№ раздела	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
1	Социально-психологические аспекты управления. Проблема психологического обеспечения управленческих процессов в организации. Роль психологии управления в бизнесе и предпринимательстве. Роль психологии управления в сфере образования.
2	Управленческие парадигмы: технократическая, адаптивная, организационно-культурная. Управленческие роли: руководитель, администратор, организатор, управленец. Стратегические концепции психологии управления XXI века.
3	Организационная культура как интегративная характеристика организации. Социально-психологическое содержание основных типов организационных культур: органической, предпринимательской, бюрократической, партиципативной. Особенности проявления социально-психологических феноменов в различных типах организационных культур. Национальное в организационной культуре.
4	Изучение динамики неформальной группы и ее использование в сфере управления.
5	Руководитель и лидер. Теоретические подходы в исследовании лидерства: «теория черт» лидерства, функциональная, ситуационная, вероятностная модели руководства, мотивационный и перцептивный подходы, концепция «ценностного обмена». Роль лидера в организации. Факторы эффективности руководства. Личность руководителя. Социально-психологические характеристики личности руководителя: биографические характеристики, способности, личностные черты. Проблема имиджа руководителя. Слагаемые имиджа. Принципы создания имиджа. Моделирование поведения.
6	Стили общения (агрессивный, неуверенный, уверенный): теория и диагностика. Техники уверенного поведения: уверенное несогласие, уверенная критика, уверенное принятие решения и т.п.
7	Способы регуляции и разрешения межличностных конфликтов. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
8	Приемы активного слушания. Этап аргументирования. Этап опровержения доводов собеседника. Этап принятия решения.
9	Модели поведения руководителя в процессе принятия решения.
10	Функции специалистов по работе с персоналом: планирование людских ресурсов; набор персонала; планирование карьеры; оценка персонала; адаптация и обучение персонала; кадровое консультирование; профилактика конфликтов; развитие персонала. Методы управления персоналом: методы поиска и набора персонала; методы оценки и отбора персонала; методы подбора руководителей и формирования управленческих команд.

5.6. Курсовые работы (проекты)

Курсовые работы не предусмотрены.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся включает:

1. Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение (см. раздел 5.5).
2. Список основной литературы (см. раздел 10.1).
3. Список дополнительной литературы (см. раздел 10.2).

7 ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Виды занятий по дисциплине (модулю)

Занятия по дисциплине «Психология управления» представлены следующими видами работы: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студентов.

Лекционные занятия дисциплины «Психология управления» проводятся как в классической традиционной форме, так и с ведением интерактивных форм.

Практические занятия дисциплины «Психология управления» проводятся как в традиционной форме, так и с использованием современных образовательных технологий (в

том числе с использованием интерактивных форм проведения учебных занятий) с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций. На практических занятиях студенты выполняют задания, связанные с работой с официальными документами и текстами, обсуждением отдельных вопросов, выступлением и участием в дискуссиях.

В рамках самостоятельной работы готовят самостоятельно вопросы, объявленные в фонде оценочных средств дисциплины (модуля), готовятся к практическим занятиям, осуществляют подготовку к зачету.

7.2. Виды и формы отработки пропущенных занятий

Студент, пропустивший два занятия подряд, допускается до последующих занятий на основании допуска.

Студент, пропустивший лекционное занятие, обязан предоставить конспект соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым вопросам в соответствии с программой дисциплины.

Студент, пропустивший практическое занятие, отрабатывает его в форме реферативного конспекта соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым на практическом занятии вопросам в соответствии с программой дисциплины или в форме, предложенной преподавателем.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

При реализации аудиторных занятий дисциплины проводятся в форме лекций, практических занятий.

Лекции проводятся в интерактивной: в форме проблемного и эвристического изложения и тематических дискуссий. Практические занятия проводятся в виде учебной дискуссии, использования презентаций по теме изложения, анализа конкретных ситуаций и т.п., а также в интерактивной форме в виде работы в малых группах, решения заданий, направленных на выработку навыков работы с научной литературой и библиографией, справочниками, базами данных, оформления и т.п.

Активные методы обучения, используемые на практических занятиях дисциплин:

Неимитационные	Имитационные	
	Неигровые	Игровые
Проблемные лекции, тематические дискуссии, презентации	Круглый стол, дискуссии	Дебаты

8.2. Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

В рамках развития интерактивных форм обучения на дисциплине «Психология управления» разработаны презентации с возможностью использования различных вспомогательных средств: книг, видео, слайдов, флипчартов, постеров, компьютеров и т.п.

Кроме того, в процессе обучения задействована такая форма диалогового обучения, как опрос студентов на практических занятиях.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, в общем по дисциплине представлен в таблице:

Очная форма обучения

Семестр	Вид занятия (Л, ЛЗ, ПР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Кол-во часов
---------	----------------------------	---	--------------

6-7-й семестры	Л	Проблемные лекции, презентации	8
	ЛЗ, ПЗ	Круглый стол, дискуссии, дебаты, презентации	10
ИТОГО:			18

Очно-заочная форма обучения

Семестр	Вид занятия (Л, ЛЗ, ПР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Кол-во часов
8-й семестр	Л	Проблемные лекции, презентации	4
	ЛЗ, ПЗ	Круглый стол, дискуссии, дебаты, презентации	8
ИТОГО:			12

9. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

В соответствии с требованиями с ФГОС ВО и ООП ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации дисциплины «Психология управления» разработан Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология управления», являющийся неотъемлемой частью учебно-методического комплекса настоящей дисциплины в котором представлены оценочные средства сформированности объявленных в п. 2 компетенций.

Этот фонд включает:

- а) паспорт фонда оценочных средств;
- б) фонд промежуточной аттестации:
 - вопросы / задания к зачету
- в) фонд текущей аттестации:
 - комплект оценочных материалов (перечень вопросов для опросов, набор вопросов, рассматриваемых на практических занятиях), наборов проблемных ситуаций, рассматриваемых на дискуссии.

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

Текущая аттестация студентов. При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на практическом занятии учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

Критерии оценивания студента на занятиях

Оценка	Критерии оценки
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна,

	используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

Промежуточная аттестация студентов. При проведении промежуточной аттестации студент в форме зачета должен ответить на вопросы теоретического характера и практического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе;
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов;
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно;
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану.

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается объем правильного решения.

Оценка знаний студента на зачете определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и выполнением им зачетного задания.

Знания умения, навыки студента на «зачтено», «незачтено».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента на зачете по дисциплине «Психология управления»

Оценка зачета	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
<i>Зачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует содержание тем учебной дисциплины, владеет основными понятиями дисциплины, знает особенности ее предмета, имеет представление об его особенностях и специфике. Информирован и способен делать анализ проблем и намечать пути их решения.
<i>Незачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах, и или не в состоянии наметить пути их решения.

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

Примерные вопросы / задания к зачету

1. Понятие управления. Общая характеристика менеджмента.

2. Менеджер как основное звено системы управления.
3. Основные тенденции в современном менеджменте.
4. Социально-психологический портрет современного руководителя.
5. Основные функции управления.
6. Роль психологии управления в бизнесе.
7. Объект и предмет психологии управления.
8. Основные подходы к управлению в 20 веке.
9. Принципы эффективного управления.
10. Традиционная и стратегическая парадигмы управления.
11. Понятие социальной организации. Основные характеристики организации.
12. Организационное построение.
13. Разновидности организационных структур.
14. Организационная культура как интегральная характеристика организации.
15. Национальные аспекты в организационной культуре.
16. Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации. Виды малых групп.
17. Групповая динамика и ее использование в сфере управления.
18. Понятия руководства и лидерства: различия и сходство.
19. Стили руководства: традиционный и современный подходы.
20. Факторы эффективного руководства.
21. Формы и принципы управленческого общения.
22. Имидж руководителя и его слагаемые.
23. Принципы создания и воздействия имиджа руководителя.
24. Межличностный конфликт: понятие, структура, динамика.
25. Типы поведения в конфликтной ситуации.
26. Психология эффективного переговорного процесса.
27. Способы преодоления деструктивной переговорной тактики.
28. Процесс принятия управленческого решения.
29. Сущность и основные функции кадрового менеджмента.
30. Мотивация работников как фактор эффективного управления.
31. Социально-психологические проблемы маркетинга.
32. Психологические проблемы рекламы.

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

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Психология управления» проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский гуманитарный институт» и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Психология управления» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний (тестирование по основным понятиям, закономерностям, положениям и т.д.);
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (работа на практических занятиях);
- результаты самостоятельной работы (работа на практических занятиях, изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность студента на занятиях оценивается на основе выполненных студентом работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины. Студент, пропустивший два занятия подряд, допускается до последующих занятий на основании допуска.

Кроме того, оценивание студента проводится на рубежном контроле по дисциплине. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Критерии оценивания студента на занятиях

Оценка	Критерии оценки
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Психология управления» проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский гуманитарный институт» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология управления» проводится в соответствии с учебным планом в виде зачета в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения зачетов, экзаменов и защиты курсового проекта.

Студенты получают зачет по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины, в том числе и зачетного задания.

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями, указанными в п. 4.9.

Зачет принимает преподаватель, ведущий занятия по курсу.

Оценка знаний студента на зачете определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и выполнением им

зачетного задания. Знания умения, навыки студента на зачете оцениваются оценками: «зачтено», «незачтено».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента на промежуточной аттестации в форме зачета

Оценка зачета	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
<i>Зачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует содержание тем учебной дисциплины, владеет основными понятиями дисциплины, знает особенности ее предмета, имеет представление об его особенностях и специфике. Информирован и способен делать анализ проблем и намечать пути их решения.
<i>Незачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах, и или не в состоянии наметить пути их решения.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

10.1. Основная литература

1. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие / Б.Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0064-7. – DOI 10.23681/363425. – Текст : электронный.

10.2. Дополнительная литература

1. Абдрахманова, З.Р. Психология менеджмента и бизнеса : практикум / З.Р. Абдрахманова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2018. – 92 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483716>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8158-1945-0. – Текст : электронный.

2. Мандель Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие / Б.Р. Мандель. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 348 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-5658-7; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

3. Овсянникова Е.А. Психология управления : учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - М. : Флинта, 2015. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817>

4. Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие : [16+] / С.А. Шапиро, Е.А. Иглицкая. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 104 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-8207-4. – DOI 10.23681/469697. – Текст : электронный.

5. Шуванов В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>

10.3. Периодические издания

1. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Психология и педагогика»
2. Вопросы психологии
3. Портал психологических изданий PsyJournals.ru <http://psyjournals.ru/index.shtml>
4. Психологическая наука и образование
5. Психологический журнал
6. Российский психологический журнал
7. Электронный психологический журнал «Психологические исследования» <http://psystudy.ru/>

11. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№	Наименование ресурса	Краткая характеристика
1	Интернет-ресурсы	
1.1	Электронная библиотечная система « Университетская библиотека онлайн »	ЭБС « Университетская библиотека онлайн » — это электронная библиотека, обеспечивающая доступ высших и средних учебных заведений, публичных библиотек и корпоративных пользователей к наиболее востребованным материалам учебной и научной литературы по всем отраслям знаний от ведущих российских издательств. Ресурс содержит учебники, учебные пособия, монографии, периодические издания, справочники, словари, энциклопедии, видео- и аудиоматериалы, иллюстрированные издания по искусству, литературу нон-фикшн, художественную литературу. Каталог изданий систематически пополняется новой актуальной литературой и в настоящее время содержит почти 100 тыс. наименований.

12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Занятия по дисциплине проводятся в специальных помещениях, представляющих собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и практических, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в помещениях, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института

Все помещения, в которых проводятся занятия, соответствуют действующим противопожарным правилам и нормам.

Занятия по дисциплине проводятся в следующих аудиториях:

	<p>Ауд. 362 Класс гуманитарных и социально-экономических дисциплин Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового и дипломного проектирования, текущего</p>
--	--

Б1.В.ДВ.05.02 ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ	контроля и промежуточной аттестации, групповых и индивидуальных консультаций Оборудование: рабочее место преподавателя; учебная мебель, мобильный мультимедиа комплекс (мультимедиа проектор NEC NP-V260XG2, экран на штативе, миникомпьютер, акустическая система), классная доска, трибуна, учебно-наглядные пособия.
	Программное обеспечение: Windows Professional 10 <hr/> Ауд. 353 Кабинет психологического консультирования Компьютерный класс Класс самоподготовки Кабинет курсового проектирования Кабинет дипломного проектирования Кабинет для проведения групповых и индивидуальных консультаций Оборудование: учебная мебель, мобильный мультимедиа комплекс (мультимедиа проектор NEC NP-V260XG2, экран на штативе, миникомпьютер, акустическая система), Юнгианская песочница, 2 МФУ, персональные компьютеры с выходом в Интернет, и доступом в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО «БГИ», тематические плакаты, учебно-наглядные пособия. Программное обеспечение: Windows Professional 10 Программно-технический комплекс «БОС-ТЕСТ Программный комплекс Лонгитюд+ (с включением методик экспериментально-диагностического комплекса+): Программное обеспечение для образовательной и научно-исследовательской деятельности IBM SPSS Statistics Base: «1С: Предприятие» версии 8 Комплект для обучения в высших учебных и средних учебных заведениях: Программные продукты «Альт-Инвест Сумм 7», «Альт-Финансы 2», «Альт-Прогноз 2»: Программный продукт «Альт-Финансы 3»: Программное обеспечение «Программная система для поддержки экспертной деятельности по выявлению текстовых заимствований «Антиплагиат. Эксперт» версии 3.3: ЭБС «Университетская библиотека онлайн»: Справочно-информационная система Гарант:

13. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия).

Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п. 5.1.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по рекомендуемым учебникам и учебным пособиям,
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые Вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов.
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя.

Учтите, что:

- Готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.
- Рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к практическим занятиям:

При подготовке к практическим занятиям познакомьтесь с темой, обратите внимание на рассмотрении данной темы в курсе лекций. Если тема на лекции не рассматривалась, изучите предлагаемую литературу (это позволит Вам найти ответы на теоретические вопросы). После этого приступайте к выполнению практических заданий.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать педагогическую копилку, которую можно использовать как при прохождении педагогической практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

Подготовка к зачету.

К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к зачету по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры социально-педагогической практики, иллюстрирующие теоретические положения.

В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой по дисциплине,
- перечнем знаний и умений, которыми должен владеть студент,
- тематическими планами лекций, практических занятий,
- учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем вопросов / заданий к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое

выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для получения зачета.

14. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

При организации обучения по дисциплине преподаватель должен обратить особое внимание на организацию практических занятий и самостоятельной работы студентов, поскольку курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения.

При реализации дисциплины используются следующие *интерактивные* формы проведения занятий:

- проблемная лекция,
- презентации с возможностью использования различных вспомогательных средств;
- круглый стол (дискуссия).

Проблемная лекция – учебная проблема ставится преподавателем до лекции и должна разворачиваться на лекции в живой речи преподавателя, так как проблемная лекция предполагает диалогическое изложение материала. С помощью соответствующих методических приемов (постановка проблемных и информационных вопросов, выдвижение многообразных гипотез и нахождение тех или иных путей их подтверждения или опровержения), преподаватель побуждает студентов к совместному размышлению и дискуссии, хотя индивидуальное восприятие проблемы вызывает различия и в ее формулировании. (Чем выше степень диалогичности лекции, тем больше она приближается к проблемной и тем выше ее ориентирующий, обучающий и воспитывающий эффекты, а также формирование мотивов нравственных и познавательных потребностей).

Презентации – документ или комплект документов, предназначенный для представления чего-либо (организации, проекта, продукта и т.п.). Цель презентации – донести до целевой аудитории полноценную информацию об объекте презентации в удобной форме.

Презентация может представлять собой сочетание текста, компьютерной анимации, графики, видео, музыки и звукового ряда (но не обязательно все вместе), которые организованы в единую среду. Кроме того, презентация имеет сюжет, сценарий и структуру, организованную для удобного восприятия информации. Отличительной особенностью презентации является ее интерактивность, то есть создаваемая для пользователя возможность взаимодействия через элементы управления.

В зависимости от места использования презентации различаются определенными особенностями:

Презентация, созданная для самостоятельного изучения, может содержать все присущие ей элементы, иметь разветвленную структуру и рассматривать объект презентации со всех сторон.

Презентация, созданная для поддержки какого-либо мероприятия или события, отличается большей минималистичностью и простотой в плане наличия мультимедиа и элементов дистанционного управления, обычно не содержит текста, так как текст проговаривается ведущим, и служит для наглядной визуализации его слов.

Презентация, созданная для видеодемонстрации, не содержит интерактивных элементов, включает в себя видеоролик об объекте презентации, может содержать также текст и аудиодорожку.

Основная цель презентации помочь донести требуемую информацию об объекте презентации.

Круглый стол организуется следующим образом:

1) Преподавателем формулируются вопросы, обсуждение которых позволит всесторонне рассмотреть проблему;

2) Вопросы распределяются по подгруппам и раздаются участникам для целенаправленной подготовки;

3) Для освещения специфических вопросов могут быть приглашены специалисты (исследователь детского движения) либо эту роль играет сам преподаватель;

4) В ходе занятия вопросы раскрываются в определенной последовательности.

5) Выступления специально подготовленных студентов обсуждаются и дополняются. Задаются вопросы, студенты высказывают свои мнения, спорят, обосновывают свою точку зрения.

Дискуссия, как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре, реализуется как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений.

Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др.

В проведении дискуссии используются различные организационные методики:

–*Методика «вопрос – ответ»* – разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определенная форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

–*Методика «лабиринта»* или метод последовательного обсуждения – своеобразная шаговая процедура, в которой каждый последующий шаг делается другим участником. Обсуждению подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).

–*Методика «эстафеты»* – каждый заканчивающий выступление участник передает слово тому, кому считает нужным.