

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УДМУРТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Филиал ФГБОУ ВО «УдГУ» в г. Воткинске



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Социальная психология»

Направление подготовки

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Направленность (профиль)
«Муниципальное управление»

Квалификация выпускника

БАКАЛАВР

Форма обучения

заочная

Воткинск 2020

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель: формирование у студента систематического представления о предмете социальной психологии в единстве ее фундаментальных и прикладных проблем, а также в области практических применений.

Задачи освоения дисциплины:

- освоение системы понятий курса;
- знакомство с генезисом развития социально-педагогических идей;
- знакомство с основными теоретическими концепциями социализации и социального воспитания личности;
- моделирование и разрешение проблемных ситуаций

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Социальная психология» входит в базовую часть ОП по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Для ее успешного усвоения необходимы знания, умения, навыки, приобретенные в результате освоения предшествующих дисциплин: «БЖД»

Успешное освоение дисциплины позволяет перейти к изучению дисциплин базовой части «Политология», «Основы управления персоналом».

Для успешного освоения дисциплины должна быть сформирована компетенция ОК-1, ОК-2

Программа дисциплины состоит из двух разделов: теоретико-методологического и практического.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими виду(видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа:

способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: моральные нормы и основы нравственного поведения;

Уметь: применять утвержденные стандартные методы и технологии, позволяющие решать диагностические и коррекционно-развивающие задачи;

Владеть: способами организации совместной деятельности и межличностными взаимодействиями субъектов образовательной среды.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

№ п/п	Форма обучения	Общая трудоемкость дисциплины (в часах)	Контактная работа с преподавателем (в часах)				Самостоятельная работа студента	Учебных часов контроля		Перезачет
			Лекции	Прак.	Лаборат.	КСР		Зачет	Экзамен	
1	Заочная, норм. срок	108	8	8	0	0	92			-

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Заочная форма, нормативные сроки обучения

№ п/п	Разделы, темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости	Код Комп.	Всего Комп.
			Л.	Пр.	СР С			
1.	Раздел 1 Введение в социальную психологию.		1	1	18	опрос	ОК-6	1
2.	Раздел 2 Общая характеристика социально-		1	1	18	опрос	ОК-6	1

	психологических явлений.							
3.	Раздел 3 Социальная психология личности.		1	1	18	опрос	ОК-6	1
4.	Раздел 4 Психология малой социальной группы.		1	1	18	опрос	ОК-6	1
5.	Раздел 5 Психология больших социальных групп.		4	4	20	к\р	ОК-6	1
	Итого		8	8	92			

Содержание дисциплины

5.1. Темы и их аннотации

Раздел 1

Введение в социальную психологию.

Краткая история развития социальной психологии в России и за рубежом. Социально-психологические явления. Объект и предмет социальной психологии в системе научного знания.

Раздел 2

Общая характеристика социально-психологических явлений.

Задачи социальной психологии и проблемы современного общества. Классификация социально-психологических методов. Понятие общения. Содержание и цели общения. Три стороны общения: коммуникативная, интерактивная и перцептивная.

Раздел 3

Социальная психология личности.

Конфликты в общении. Общая характеристика конфликта. Функции: конструктивная и деструктивная. Структура: стороны и условия протекания конфликта, образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликта, исходы конфликтных действий. Динамика конфликта. Методы разрешения конфликтов.

Раздел 4

Психология малой социальной группы.

Понятие группы в социальной психологии. Признаки группы. Функции группы. Виды групп. Основные характеристики группы: композиция группы, структура группы, групповые процессы, групповые нормы и ценности, система санкций и групповых ожиданий. Понятие малой группы. Верхние и нижние границы малой группы. Структурные и динамические характеристики малой группы. Развитие малой группы. Лидер и лидерство, различия между лидером и руководителем. Теории лидерства. Социально-психологический климат.

Раздел 5

Психология больших социальных групп.

Виды больших социальных групп. Особенности исследования больших социальных групп. Социальные классы и слои. Этнические группы, необходимость учета особенностей социо-культурной ситуации развития членов групп. Группы мужчин и женщин как большие социальные группы. Стихийные группы и массовые движения. Социальная установка и поведение. История исследования социальной установки. Структура социальной установки. Проблема прогнозирования социального поведения. Социально-психологические характеристики личности с отклоняющимся поведением. Социально-психологические особенности семьи как социального института, специфика семейного воспитания.

5.2. Планы практических занятий

Краткое описание подходов к организации семинарских занятий:
При проведении семинарских занятий основной акцент делается на изучении классических работ по психологии. Умение читать эти тексты, с одной стороны, открывает возможность понять многие проблемы социальной психологии, с другой стороны, развивает интеллектуальные способности студентов, то есть поднимает их на более высокий качественный уровень. При этом решаются две основные задачи обучения. Во-первых, проявляются возможности ориентироваться в социальной психологии, во-вторых, реализуются

интеллектуальные способности студентов. Семинарские занятия посвящены теоретическому обсуждению проблем, наиболее значимых для социальной психологии. Для более глубокого понимания обсуждаемой проблемы студентам рекомендуется обращаться к дополнительной, скорее комментирующей ту или иную проблему, литературе. В настоящее время, наряду с классическими работами, существует достаточное количество учебников, учебных пособий, которые позволяют студенту успешно справиться со всеми обозначенными задачами. Для самостоятельной работы имеется разнообразный справочный материал: психологические словари, хрестоматии, а также отдельные научные монографии, публикации по отдельным проблемам социальной психологии, которые представлены в научных журналах Вопросы психологии, Психолого-педагогические науки, и т.д.

Темы практических занятий

Тема 1. Общая характеристика социально-психологических явлений

Перечень вопросов, заданий, выносимых на семинарское занятие:

1. Задачи социальной психологии и проблемы современного общества.
2. Классификация социально-психологических методов.
3. Понятие общения.
4. Содержание и цели общения.
5. Три стороны общения: коммуникативная, интерактивная и перцептивная.

Тема 2. Социальная психология личности

Перечень вопросов, заданий, выносимых на семинарское занятие:

1. Конфликты в общении.
2. Общая характеристика конфликта.
3. Функции: конструктивная и деструктивная.
4. Структура: стороны и условия протекания конфликта, образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликта, исходы конфликтных действий. Динамика конфликта.
5. Методы разрешения конфликтов.

Тема 3. Психология малой социальной группы

Перечень вопросов, заданий, выносимых на семинарское занятие:

1. Понятие группы в социальной психологии.
2. Признаки группы. Функции группы. Виды групп.
3. Основные характеристики группы: композиция группы, структура

- группы, групповые процессы, групповые норы и ценности, система санкций и групповых ожиданий.
4. Понятие малой группы. Верхние и нижние границы малой группы. Структурные и динамические характеристики малой группы. Развитие малой группы.
 5. Лидер и лидерство, различия между лидером и руководителем. Теории лидерства. Социально-психологический климат.

Тема 4.. Психология больших социальных групп

Перечень вопросов, заданий, выносимых на семинарское занятие

1. Виды больших социальных групп.
2. Особенности исследования больших социальных групп.
3. Социальные классы и слои. Этнические группы, необходимость учета особенностей социо-культурной ситуации развития членов групп.
4. Группы мужчин и женщин как большие социальные группы.

5.3. Планы лабораторного практикума (не предусмотрены)

6. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Код формируемой компетенции	Тема	Вид	Форма	Объем учебной работы (часов)	Перечень учебно-методического обеспечения
ОК-6	Раздел 1 Введение в социальную психологию.	Устный опрос, доклад	СРС без участия преподавателя	18	Рабочая программа, рекомендуемая литература п.8
ОК-6	Раздел 2 Общая характеристика социально-психологических явлений.	Устный опрос, доклад	СРС без участия преподавателя	18	Рабочая программа, рекомендуемая литература п.8

ОК-6	Раздел 3 Социальная психология личности.	Устный опрос	СРС без участия преподавателя	18	Рабочая программа, рекомендуемая литература п.8
ОК-6	Раздел 4 Психология малой социальной группы.	Устный опрос	СРС без участия преподавателя	18	Рабочая программа, рекомендуемая литература п.8
ОК-6	Раздел 5 Психология больших социальных групп.	Устный опрос	СРС без участия преподавателя	20	Рабочая программа, рекомендуемая литература п.8

Виды СРС:

- Подготовка к устному опросу;
 - подготовка реферата, доклада;
- По одной теме может быть несколько видов СРС.

Формы СРС:

- СРС без участия преподавателя;
- КСР контроль самостоятельной работы студента.

Содержание СРС

Содержание СРС (по выбору преподавателя)

ВОПРОСЫ

1. Социально-психологический тренинг: воздействие, как интенсивное общение.
2. Стратегии работы психолога в школе.
3. Социально-психологическая диагностика коллектива.
4. Дайте классификацию групп.
5. Дайте определение толпе, массе и публике.
6. Дайте характеристику ролевой структуры участников толпы.
7. Дайте определение понятию внушение.
8. Дайте определение понятию заражение.
9. Дайте определение понятию идентификация.
10. Дайте определение понятию конформность.
11. Дайте определение нормативного и информационного группового давления.
12. Перечислите факторы проявления конформности.
13. Как влияет размер группы на конформность?
14. Как влияет статус членов группы на конформность?

15. Как влияет отсутствие предварительных заявлений на конформность?
16. Дайте определение групповой сплоченности по А.В.Петровскому. Нарисовать схему.
17. В чем отличие лидера от руководителя?
18. Раскройте содержание харизматической теории лидерства.
19. Раскройте содержание ситуационной теории лидерства.
20. Раскройте содержание системной теории лидерства.
21. Опишите процедуру мозгового штурма.

Образовательные технологии

Традиционные технологии обучения. При проведении занятий и организации самостоятельной работы студентов используются традиционные технологии сообщающегося обучения, предполагающие передачу информации в готовом виде, формирование учебных умений по образцу повествовательно-сообщающего, или повествовательно-информационного метода обучения (лекция, объяснение); диалогического метода изложения материала; метода проблемного изложения изучаемого материала. Метод проблемного изложения изучаемого материала активизирует процесс мыслительной деятельности студентов. Использование традиционных технологий обеспечивает: повествовательно-сообщающий, или повествовательно-информационный метод обучения (лекция, объяснение), позволяет объяснение связать с анализом и истолкованием излагаемого материала, что активизирует познавательный интерес студентов.

При проведении практических занятий используется: диалогический метод, метод устного индивидуального опроса. Диалогический метод позволяет детально обсуждать и осмысливать поставленные вопросы, индивидуальный устный опрос позволяет выявить уровень знания студентом изучаемого материала, а также выявить осмысленность, глубину и прочность усвоенных знаний.

Интерактивные технологии обучения позволяют организовать обучение как продуктивную творческую деятельность в режиме взаимодействия студентов друг с другом и с преподавателем. Лекция-диалог является таким методом изложения материала, который побуждает студентов рассуждать, анализировать изучаемый материал в определенной логической последовательности и самостоятельно подходить к соответствующим теоретическим выводам и обобщениям.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Этап	Показатели и критерии оценивания результатов обучения				Вид оценочного средства
1	2	3				4
		неуд	удовл	хорошо	отлично	
способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-б)	1 этап: знания	Обучающийся не знает основные категории и понятия, проблемы и функции культурологии, многообразие форм, уровней и типов культур, понятие диалога культур, методы формирования толерантного отношения к	Обучающийся неточно называет с опорой на лекции некоторые категории и понятия, проблемы и функции культурологии, многообразие форм, уровней и типов культур, понятие диалога культур, некоторые методы формирования	Обучающийся знает основные категории и понятия, проблемы и функции культурологии, многообразие форм, уровней и типов культур, понятие диалога культур, методы формирования толерантного отношения к	Обучающийся основательно знает основные категории и понятия, проблемы и функции культурологии, многообразие форм, уровней и типов культур, понятие диалога культур, методы формирования толерантного	Устный опрос

		различным социально-культурным общностям, методы работы в коллективе на основе этических норм и норм этикета	толерантного отношения к различным социально-культурным общностям, методы работы в коллективе на основе этических норм и норм этикета	различным социально-культурным общностям, методы работы в коллективе на основе этических норм и норм этикета, но допускает незначительные неточности (с опорой на лекции и учебники)	отношения к различным социально-культурным общностям, методы работы в коллективе на основе этических норм и норм этикета, подробно характеризует их содержание в процессе обучения культурологии на основе современной культурологической литературы,	
2 этап: умения	Обучающийся не умеет различать формы, уровни и типы культуры, используя понятийный аппарат культурологии; вести диалог с	Обучающийся затрудняется различать формы, уровни и типы культуры, используя понятийный аппарат культурологии; вести диалог с	Обучающийся умеет различать формы, уровни и типы культуры, используя понятийный аппарат культурологии; вести диалог с	Обучающийся умеет на конкретных примерах различать формы, уровни и типы культуры, используя понятийный аппарат культурологии;	Тестирование	

		представителя ми разных субкультур, способствовать формированию гуманных и толерантных установок в коллективе	представителями разных субкультур, способствовать формированию гуманных толерантных установок в коллективе	представителями разных субкультур, способствовать формированию гуманных и толерантных установок в коллективе, но не всегда эффективно	вести диалог с представителями разных субкультур, способствовать формированию гуманных и толерантных установок в коллективе	
3 этап: владе ния (навык и / опыт деятель ности)	Не владеет навыками сотрудничеств а, взаимодействи я в поликультурно й и полиэтническо й среде; навыками коллективной работы в учебной и профессиональ ной деятельности на основе этических норм и норм этикета	Обучающийся применяет выборочные навыки навыками сотрудничества, взаимодействи я в поликультурно й и полиэтническо й среде; навыки коллективной работы в учебной и профессиональ ной деятельности на основе этических норм и норм	Может владеет навыками сотрудничества, взаимодействия в поликультурной и полиэтнической среде; навыками коллективной работы в учебной и профессиональн ой деятельности на основе этических норм и норм этикета, но	Владеет и может творчески применять навыки сотрудничества, взаимодействия в поликультурной и полиэтнической среде; навыки коллективной работы в учебной и профессиональн ой деятельности на основе	Практические задания	

			этикета	недостаточно творчески, действует по алгоритму	этических норм и норм этикета	
--	--	--	---------	--	-------------------------------	--

Освоение дисциплины оценивается по следующей **шкале оценивания**:

Описание шкалы	Шкала оценивания	
	Экзамен	Зачет
полностью освоены все компетенции	Отлично	Зачтено
освоены все основные компетенции	Хорошо	
компетенции освоены частично	Удовлетворительно	
компетенции не освоены	Неудовлетворительно	Не зачтено

7.2. 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

Темы, выносимые на тестирование

Тестирование 1.

Тема 1. Введение в социальную психологию

Тема 2. Общая характеристика социально-психологических явлений

Тестирование 2.

Тема 1. Введение в социальную психологию

Тема 2. Общая характеристика социально-психологических явлений

Тема 3. Социальная психология личности

Тема 4 . Психология малой социальной группы

Тема 5. Психология больших социальных групп

Типовые тестовые задания

1. Дайте определение

Социальная психология – это

2. Выберите правильный ответ.

Предметом изучения социальной психологии является...

А. массовидные явления психики

Б. личность в группе

В. психологические характеристики группы Г. массовидные явления психики и личность в группе.

3. Выберите правильный ответ.

Контент–анализ можно применять только в случае, если исследуемый материал обладает следующими характеристиками...

А. большой объем исследуемого материала и однопорядковость подсчитываемых смысловых единиц.

Б. большой объем текста.

В. возможность компьютерной обработки.

Г. соответствие целям и задачам исследования.

4. Установите соответствие между классификацией методов и их характеристиками выражающими их детали, признаки, особенности:

А. Основные

Б. Вспомогательные

В. Воздействия 1. тесты

2. социометрия

3. социально-психологический тренинг

- 4. наблюдение
- 5. опрос

5. Выберите правильный ответ.

Человек развивается как личность благодаря такой функции общения как:

- А. стилистическая.
- Б. прагматическая.
- В. внутриличностная.
- Г. формирующая.

6. Закончите предложение:

Психологическое препятствие на пути адекватной передачи информации между партнерами по общению является

7. Установите соответствие между основными структурными компонентами общения и выражающими их деталями, признаками, особенностями:

- А. Коммуникация
- Б. Интеракция
- В. Социальная перцепция
- 1. Взаимодействие
- 2. Восприятие
- 3. Информация
- 4. Репрезентация
- 5. Депривация

8. Закончите предложение:

Перечислите типы (стратегии) взаимодействия по К.Томасу

9. Выберите правильный ответ.

Противоречие, возникшее в процессе взаимодействия в сочетании с негативными эмоциональными переживаниями является:

- А. саботаж.
- Б. конфликт.
- В. бойкот.

10. Вставьте пропущенное слово:

Постижение эмоционального состояния, проникновение, вчувствование в состояние другого человека – это

11. Выберите правильный ответ.

Осознание субъектами – лицом или общностью – того, как они в действительности воспринимаются и оцениваются другими индивидами или общностями называется

- А. аттракция.
- Б. импринтинг.
- В. интроспекция.
- Г. рефлексия

12. Выберите правильный ответ.

Распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятие его поступков и личностных качеств называется:

- А. установка.
- Б. эффект бумеранга.
- В. эффект ореола.
- Г. эффект первичности.

13. Установите соответствие между основными знаковыми системами и деталями, признаками, особенностями их выражающими:

- А. Оптико-кинетическая система
 - Б. Паралингвистическая система
 - В. Экстролингвистическая система
- 1. тембр голоса
 - 2. пауза
 - 3. поза
 - 4. жест
 - 5. кашель

14. Выберите правильный ответ.

Обобщенная, упрощенная, сокращенная система представлений о социальных объектах называется

- А. предубеждение.
- Б. установка.
- В. стереотип.
- Г. образ мира.

15. Выберите правильный ответ.

Какой из аргументов к личности коммуникатора, на ваш взгляд, более убедительный и почему?

- А. Это говорила моя тетья.
- Б. Я узнал это от нашего начальника.
- В. Да каждый умный человек так говорит.
- Г. Передавала «Свобода».
- Д. Было по 1 программе.

16. Закончите предложение:

Процесс социализации по Г.М. Андреевой происходит в таких трёх сферах как ...

17. Выберите правильный ответ.

Социальная группа, в которой индивид усваивает социальное влияние и воспроизводит систему социальных связей называется

- А. группа членства.
- Б. реальная группа.
- В. институт социализации

Г. референтная группа.

18. Закончите предложение:

Процесс социализации в отечественной психологии состоит из таких стадий как

19. Закончите предложение:

Социально – психологическая установка возникает при наличии таких характеристик как

20. Выберите правильный ответ.

А.Смит в 1942 г. выделил трехкомпонентную структуру аттитюда:

А. когнитивный, аффективный, оценочный.

Б. оценочно-волевой, эмоциональный, когнитивный.

В. аффективный, эмоциональный, поведенческий.

Г. когнитивный, аффективный, поведенческий.

21. Выберите правильный ответ.

Кому принадлежит классификация групп (укажите фамилию ученого), когда большие группы подразделяются на устойчивые и стихийные; малые группы – на становящиеся и развитые:

А. Парыгин Б.Д.

Б. Андреева Г.М.

В. Петровский А.В.

Г. Шорохова Е.В.

22. Вставьте пропущенное слово:

Социальная группа, на нормы, ценности и оценки которой ориентируется индивид в своем поведении и самооценке, называется

23. Выберите правильный ответ.

Феномен конформности экспериментально был изучен ученым по фамилии:

А. Хейман.

Б. Аш.

В. Мейо.

Г. Ньюком.

24. Выберите правильный ответ.

Податливость человека давлению группы и принятие им группового мнения, которого он первоначально не разделял, проявляющееся в изменении его поведения и установок, называется

А. конформность.

Б. интериоризация.

В. подражание.

Г. самоопределение личности в группе.

25. Соотнесите виды групп:

А. Большая группа

- Б.Малая группа
- В.Стихийная группа 1.Толпа
- 2.Нация
- 3.Неформальная
- 4.Публика
- 5.Государство

26. Закончите предложение:

К.Левин выделил такие стили лидерства как

27. Выберите правильный ответ.

Кем был разработан социометрический метод (укажите фамилию ученого)?

- А. Леонгард.
- Б. Морено.
- В. Кеттелл.
- Г. Годфруа.

28. Выберите правильный ответ.

В процессе убеждения идет воздействие на человека через такую сферу как:

- А. эмоции.
- Б. интеллект.
- В. воля.
- Г. характер.

29. Определите последовательность групп по уровню их развития начиная с самой низкой.

- А. корпорация
- Б. коллектив
- В. диффузная
- Г. просоциальная
- Д. асоциальная.

30. Установите соответствие между авторами и видами малых групп.

- А. Ч.Кули
- Б. Э.Мейо
- В. Г.Хаймен 1. формальные
- 2. не формальные
- 3. референтные
- 4. первичные
- 5. вторичные
- 6. группа членства

31. Выберите правильный ответ.

Выделите сферы применения прикладной социальной психологии

- А. политическая.
- Б. экономическая.

В. образования.

Г. когнитивная.

32. Выберите правильный ответ.

Ведущий социально-психологического тренинга выполняет следующие функции:

А. катализатор

Б. эксперт

В. образец поведения.

Г. посредник

Типовые задания

Выбор того или иного решения каждой из предложенных ситуаций, а их 4 варианта — А, Б, В, Г, зависит от того, как понял испытуемый предложенную ситуацию, как сориентировался на свой опыт руководителя, какими доминирующими интересами и мотивами руководствовался при ответе.

1. Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения:

А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.

Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.

В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые ему без согласования со мной.

Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

2. Вы получили два срочных задания: от вашего непосредственного и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу.

Выберите предпочтительное решение.

А. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.

Б. Сначала буду выполнять задание, наиболее важное, на мой взгляд.

В. Сначала выполняю задание вышестоящего начальника.

Г. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

3. Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию.

Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения — это их личное дело.

Б. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

В. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

4. В самый напряженный момент завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадир неизвестен виновник. Однако выявить и наказать его надо.

Как бы вы поступили на месте бригадира? Выберите приемлемый вариант решения для вас.

А. Оставлю выяснение фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.

Б. Заподозренных в проступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.

В. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.

Г. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.

5. Вам представлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур.

Каждый претендент отличается следующими качествами.

А. П е р в ы й стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские взаимоотношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Б. В т о р о й часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

В. Т р е т и й предпочитает строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

Г. Ч е т в е р т ы й отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

6. Вам предлагается выбрать себе заместителя.

Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником:

А. П е р в ы й быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять его задания.

Б. В т о р о й может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

В. Т р е т и й обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте.

Г. Ч е т в е р т ы й очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится

к самостоятельности и независимости в работе, не любит когда ему мешают.

7. Когда вам случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, во время отдыха, к чему вы более склонны?

Варианты ответов:

А. Вести разговоры, близкие вам по деловым и профессиональным интересам.

Б. Задавать тон беседе, уточнять свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других. В. Разделять общую тему разговоров, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.

Г. Стремиться не говорить о делах в работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

8. Подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится.

Как бы вы поступили?

А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив его в последний раз.

Б. Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.

В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем. Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива.

Г. Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение «треугольника». В дальнейшем повысить требовательность и контроль за его работой.

9. Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы указываете.

Как вы будите поступать с этим подчиненным в дальнейшем?

А. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность применю обычные административные меры наказания.

Б. В интересах дела постараюсь вызвать его на откровенный разговор, попытаюсь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

В. Обращусь к активу коллектива — пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применят меры общественного воздействия.

Г. Попытаюсь разобраться в том, не делаю ли я сам ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным, потом решу как поступить.

10. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе.

А. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая во всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.

Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

В. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

11. В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок.

Как поступить в этой ситуации?

А. Посмотрю кто из сотрудников меньше загружен и распоряджусь: «Вы возьмите эту работу, а Вы поможете доделать это».

Б. Предложу коллективу: «Давайте подумаем, как выйти из создавшегося положения».

В. Попрошу членов актива коллектива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с членами коллектива, затем приму решение.

Г. Вызову к себе самого опытного и надежного работника и попрошу его выручить коллектив, выполнить работу отсутствующего.

12. У Вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого Вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа.

Чтобы Вы предприняли в первую очередь?

А. Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.

Б. Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.

В. Обращусь к коллеге со словами: «От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше».

Г. Обращусь к другим коллегам, которые в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.

13. Вас недавно выбрали руководителем трудового коллектива, в котором Вы несколько лет работали рядовым сотрудником. На 8ч. 15мин. Вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет Вас.

Как Вы начнете беседу при встрече?

А. Независимо от своего опоздания сразу же потребую его объяснений об опозданиях на работу.

Б. Извинюсь перед подчиненным и начну беседу.

В. Поздороваясь, объясню причину своего опоздания и спрошу его: «Как Вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает как

и Вы?»

Г. В интересах дела отменю беседу и перенесу ее на другое время.

14. Вы работаете бригадиром уже второй год. Молодой рабочий обращается к Вам с просьбой отпустить его с работы на четыре дня за свой счет в связи с бракосочетанием.

- Почему на четыре? — спрашиваете Вы.

- А когда женился Иванов, Вы ему разрешили четыре, — невозмутимо отвечает рабочий и подает заявление.

Вы подписываете заявление на три дня, согласно действующему положению. Однако подчиненный выходит на работу спустя четыре дня.

Как Вы поступите?

А. Сообщу о нарушении дисциплины вышестоящему начальнику, пусть он решит.

Б. Предложу подчиненному отработать четвертый день в выходной. Скажу: «Иванов тоже отработывал».

В. Ввиду исключительного случая (ведь люди женятся не часто) ограничусь публичным замечанием.

Г. Возьму ответственность за его прогул на себя. Просто скажу: «Так поступать не следовало». Поздравляю, желаю счастья.

15. Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из Ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит Вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им делать?

Как Вы ответите на звонок?

А. «Действуйте согласно инструкции. Прочтите ее, она у меня на столе, и сделайте все, что требуется».

Б. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре, завтра разберемся».

В. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».

Г. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, срочно вызовите врача».

16. Однажды Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше обращаться с подчиненными.

Одна из точек зрения Вам понравилась больше всего. Какая?

А. П е р в ы й: «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».

Б. В т о р о й: «Все это мелочи. Главное в оценке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».

В. Т р е т и й: «Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю».

Г. Ч е т в е р т ы й: «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

17. Вы — начальник цеха. После реорганизации Вам срочно необходимо

перекомплектовать несколько бригад согласно новому штатному расписанию.

По какому пути Вы пойдете?

А. Возьмусь за дело сам, изучу все списки и личные дела работников цеха, предложу свой проект на собрании коллектива.

Б. Предложу решить этот вопрос отделу кадров. Ведь это их работа.

В. Во избежание конфликтов предложу высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создам комиссию по комплектованию новых бригад.

Г. Сначала определю, кто будет возглавлять новые бригады и участки, затем поручу этим людям подать свои предложения по составу бригад.

18. В Вашем коллективе имеется работник, который скорее числится, чем работает. Его это положение устраивает, а Вас нет.

Как Вы поступите в данном случае?

А. Поговорю с этим человеком с глазу на глаз. Дам ему понять, что ему лучше уволиться по собственному желанию.

Б. Напишу докладную вышестоящему начальнику с предложением «сократить» эту единицу.

В. Предложу профгруппоргу обсудить эту ситуацию и подготовить свои предложения о том, как поступить с этим человеком.

Г. Найду для этого человека подходящее дело, прикреплю наставника, усилю контроль за его работой.

19. При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые члены бригады посчитали, что их незаслуженно «обошли», это явилось поводом их жалоб начальнику цеха.

Как бы Вы отреагировали на эти жалобы на его месте?

А. Вы отвечаете жалобщикам примерно так: «КТУ утверждает и распределяет Ваша бригада, я тут ни причем».

Б. «Хорошо, я учту Ваши жалобы и постараюсь разобраться в этом вопросе с Вашим бригадиром».

В. «Не волнуйтесь, Вы получите свои деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме».

Г. Пообещав помочь установить истину, сразу же пойду на участок и побеседую с бригадиром, мастером и другими членами актива бригады. В случае подтверждения жалоб предложу бригадиру перераспределить КТУ в следующем месяце.

20. Вы недавно начали работать начальником современного цеха на крупном промышленном предприятии, придя на эту должность с другого завода. Еще не все знают Вас в лицо. До обеденного перерыва еще два часа. Идя по коридору, Вы видите трех рабочих Вашего цеха, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на Вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, Вы видите ту же картину.

Как Вы себя поведете?

А. Остановлюсь, дам понять рабочим, что я новый начальник цеха. Вскользь замечу, что беседа их затянулась, и пора бы браться за дело.

Б. Спрошу, кто их непосредственный начальник. Вызову его к себе в кабинет.

В. Сначала поинтересуюсь, о чем идет разговор. Затем представлюсь и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложу пройти

в цех на рабочее место.

Задания для практических занятий (докладов)

«Психологическая характеристика различных религий»

Раскрыть психологическую характеристику одной из предложенных ниже религий по следующей схеме:

1. Основные догматы религии.
2. Важные отличительные черты религии.
3. Подавляемые качества.
4. Средства подавления и развития.
5. Развивающие качества у верующих.
6. Система культовых действий (их психологический смысл и цели).
7. Психологический смысл праздников, их влияние на сознание верующих.
8. Характеристика и значение священного писания религии в жизни верующих.
9. Социально-психологические процессы, сопровождающие религиозное общение у представителей религии.

Религии:

1. Православие.
2. Католицизм.
3. Протестантизм.
4. Ислам.
5. Шаманизм.
6. Вахабизм.
7. Синтоизм.
8. Шиизм.
9. Конфуцианство.
10. Буддизм.
11. Индуизм.

Вопросы к зачету

1. Задачи социальной психологии как науки.
2. Функции социальной психологии.
3. Общественное сознание и идеология.
4. Механизмы функционирования социально-психологических феноменов.
5. Сущность взаимоотношений.
6. Методология социальной психологии.
7. Основные стороны общения.
8. Разновидности взаимодействия.
9. Основные функции общения.

10. Виды взаимоотношений.
11. Методы социальной психологии.
12. Общая характеристика взаимодействия.
13. Характеристика невербального общения.
14. Виды общения.
15. Общение как коммуникация.
16. Вербальная коммуникация.
17. Сущность социального восприятия.
18. Механизмы «тонкой настройки» на общение.
19. Взаимопонимание между людьми.
20. Детерминанты социальной психологии личности.
21. Личность. Индивид. Индивидуальность.
22. Социально-психологические типы личности.
23. Типы манипуляторов.
24. Манипулятор и актуализатор.
25. Сущность социализации.
26. Формы социализации личности.
27. Механизмы социализации личности.
28. Стадии социализации.
29. Структура и свойства психологии нации.
30. Принципы изучения и анализа национальной психологии.
31. Психология социального класса.
32. Структура психологии класса.
33. Содержание психологии класса.
34. Определение понятия «толпа».
35. Виды и основные характеристики толпы.
36. Особенности поведения толпы.

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

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

Промежуточная аттестация. Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию экзаменационной сессии.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических занятиях

Формами текущего контроля являются:

- проверка присутствия и активности работы обучающихся на лекции, семинаре, практическом занятии;
- разбор практических ситуаций, решение задач;
- тестирование;
- устный опрос на практических и семинарских занятиях (групповой, индивидуальный);
- самостоятельное выполнение индивидуальных заданий, рефератов и эссе;
- дискуссии, тренинги, круглые столы;
- выполнение заданий в форме деловых игр.

Виды промежуточной аттестации учебной дисциплины

- тестирование;
- собеседование с письменной фиксацией ответов обучающихся;
- устный (письменный) зачет
- прием выполненных самостоятельно заданий.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Алтунина, И. Р. Социальная психология : учебник для академического бакалавриата / И. Р. Алтунина, Р. С. Немов ; под ред. Р. С. Немова. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 409 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08736-9. - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/socialnaya-psihologiya-426769>
2. Андриенко, Е.В. Социальная психология : учеб. пособие для вузов / Е.В. Андриенко, Междунар.акад. наук пед. образования ; под ред. В. А. Сластенина. - 7-е изд., стер. - М. : Академия, 2012.
3. Гулевич, О. А. Социальная психология : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Гулевич, И. Р. Сариева. — 3-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 424 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05490-3. - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/socialnaya-psihologiya-409602>
4. Социальная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов / А.Н. Сухов [и др.]. — 7-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 615 с. — 978-5-238-02192-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71051.html>.

Дополнительная литература:

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала : учеб. пособие для вузов по спец. 062100 "Упр. персоналом", 061100 "Менеджмент организации", 020400 "Психология" рек. Учеб.-метод. центром "Проф. учеб." / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - М. : ЮНИТИ, 2006.
2. Битянова, М.Р. Социальная психология : [учеб. пособие] / М.Р. Битянова. - 2-е изд., доп. и перераб. - СПб. : Питер, 2008.
3. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для академического бакалавриата / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 224 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-06804-7. - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/sociologiya-i-psihologiya-upravleniya-416961>
4. Козлова Э.М. Социальная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э.М. Козлова, С.В. Нищитенко. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 170 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/75597.html>
5. Крысько, В. Г. Социальная психология : учебник для бакалавров / В. Г. Крысько. — 4-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 553 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2588-3. - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/socialnaya-psihologiya-426133>
6. Немов, Р.С. Социальная психология : [учеб. пособие] / Р.С. Немов, И.Р. Алтунина. - СПб : Питер, 2008.

7. Психологический лексикон : энциклопед. слов. в 6 т. Социальная психология / под общ. ред. А.В. Петровского ; ред.-сост. Л.А. Карпенко ; ред. М.Ю. Кондратьев. - М. : ПЕР СЭ ; СПб. : Речь, 2006.
8. Социальная психология в трудах отечественных психологов : Хрестоматия / Сост. А.Л. Свенцицкий. - СПб.; М.; Харьков; Мн. : Питер, 2000. - 512с. ; 84x108/32. - (Хрестоматия по психологии).
9. Социальная психология развития : учебник для бакалавриата и магистратуры / отв. ред. Н. Н. Толстых. - Москва : Юрайт, 2014. .

8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.psyedu.ru/journal/>
2. http://elibrary.ru/title_about.asp?id=11986
3. <http://psyjournals.ru/topic/social/index.shtml>
4. http://elibrary.ru/title_about.asp?id=9006
5. http://elibrary.ru/title_about.asp?id=8861
6. http://elibrary.ru/title_about.asp?id=31831

Электронно-библиотечные системы:

1. Удмуртская научно-образовательная Электронная библиотека (УдНОЭБ) (<http://elibrary.udsu.ru/xmlui/>)
2. ЭБС «Издательство Лань» (<https://e.lanbook.com/>)
3. ЭБС «Юрайт» (<https://www.biblio-online.ru/>)

8.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

На занятиях используются средства мультимедиа (чтение лекций с использованием слайд-презентаций, видео-материалов (через Интернет)), офисных программ. Преподаватель организует взаимодействие с обучающимися посредством электронной почты. Также через электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС) для студентов предусмотрена доступность рабочих программ и примерных фондов оценочных средств для любого участника учебного процесса, возможность консультирования обучающихся с преподавателем (проверка домашних заданий и т.д.) в любое время и в любой точке посредством сети Интернет (через электронную почту и социальные сети).

Microsoft Office 2010

Microsoft Windows 7

Microsoft Windows 2012

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Требования к аудитории (помещению, местам) для проведения занятий: стандартно оборудованные лекционные аудитории, аудитории для проведения лекционных и практических занятий со специальным оборудованием (видеопроекторы, компьютер).

Требования к специализированному оборудованию: при проведении практических занятий необходимы аудитории, предусматривающие обычные столы и стулья для свободного расположения их в пространстве. Требования к перечню и объему расходных материалов: студенты обеспечиваются необходимым раздаточным материалом в полном объеме для работы на семинарских и практических занятиях.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Организация подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Подготовка к практическим занятиям начинается с анализа лекционного материала. Работа на лекции предполагает не только ознакомление с содержательным аспектом темы, но и понимание логики овладения материалом курса, осознание проблематики темы. Наличие собственного конспекта лекций позволяет еще раз ознакомиться, продумать, разобраться в новом материале, так как недостаточно понятые во время лекции положения могут быть восстановлены в памяти, сопоставлены с другими, додуманы, дополнены, уяснены и расширены с помощью учебной литературы. Хорошо овладеть содержанием лекции – это: 1) знать тему; 2) понимать значение и важность ее в данном курсе; 3) четко представлять план; 4) уметь выделять главное; 5) усвоить значение примеров и иллюстраций; 6) связать вновь полученные сведения о предмете или явления с уже имеющимся; 7) представлять возможность и необходимость применения полученных сведений.

Непосредственная подготовка к занятию осуществляется на основе методических рекомендаций по изучаемой теме. При этом необходимо изучить предлагаемую литературу по вынесенным темам, обратить внимание на проблемы, обозначенные преподавателем трудности, обычно возникающие у студентов.

Работа с книгой – основной вид самостоятельной работы студента в вузе и одновременно подготовка к будущей практической работе. Знакомство с книгой целесообразно начать с изучения оглавления. Именно оно позволяет получить общее представление о структуре и содержании книги, принятой автором систематизации материала. Независимо от выбранного объема изучаемого текста целесообразно прочитать введение и предисловие. В них обычно формулируются задачи и методы изложения. Знакомство с книгой целесообразно завершать чтением заключения, которое позволяет понять основные обобщенные выводы, главные мысли автора.

Основные положения прочитанной книги целесообразно излагать в конспекте. Конспектирование – наиболее распространенная форма, краткого, связного и последовательного письменного пересказа содержания с аргументами и личными замечаниями. Особенностью конспекта является то, что в него входят различные формы записей – план, тезисы, выписки, доводы, цитаты, расчеты, выводы и др.

Следует учитывать, что подготовка к занятиям предполагает осуществление деятельности на репродуктивном и творческом уровнях. При этом студенту необходимо сформировать свою позицию по вынесенной на занятие проблематике и подготовить ее обоснование. При выполнении практических заданий необходимо самостоятельно сформировать цель деятельности, выбрать средства и методы решения поставленных задач, что становится возможным при условии достаточно полного овладения теоретическим материалом курса.

Следует помнить, что в случае возникновения затруднений при подборе и анализе материала, выполнении практических заданий студент может обратиться к преподавателю в часы, выделенные для консультаций. Именно качественное выполнение самостоятельной работы способствует формированию навыков профессионального мышления, умений решать практические задачи, правильно оценивать ситуацию.

Программа курса предполагает большой объем самостоятельной работы студента. Количество аудиторных занятий не позволяет изучить вопросы тем в полном объеме, поэтому студент овладевает материалом путем дополнительного изучения учебной и научной литературы. Контроль их изучения может осуществляться посредством проверки реферата, а также по усмотрению преподавателя либо в форме мини опроса в устной или письменной форме (тесты), либо в форме собеседования или письменной проверочной работы.

Подготовка реферата

Реферат является наиболее простой формой студенческой научно – исследовательской работы. Он должен представлять собой достаточно краткое, но ясное и четкое изложение определенного вопроса или проблемы. Для его написания потребуются изучение наряду с учебной литературой нескольких научных статей или монографий, посвященных заявленной тематике. Обычно для подготовки реферата используется от 3 до 5 научных работ, рассматриваемых автором реферата в качестве основных. Это способствует более глубокому по сравнению с изложением в учебной литературе уяснению отдельного вопроса. Поэтому использовать только учебную литературу для написания реферата не рекомендуется. Она играет лишь роль того теоретического фундамента, который позволяет разобраться и проанализировать соответствующие научные работы.

В ходе изучения тем учебного курса студент выбирает наиболее заинтересовавший его вопрос для написания реферата.

Содержание реферата представляет собой изложение конкретного вопроса, вынесенного в качестве его названия, поэтому текст обычно не разбивается на разделы и параграфы. Объем реферата колеблется от 12 до 20 страниц. Оформляется реферат на отдельных листах (формат А-4), сшитых (или прочно скрепленных) между собой. Титульный лист реферата оформляется в

соответствии с требованиями, предъявляемыми к научно – исследовательским студенческим работам. Страницы реферата должны быть пронумерованы. На цитируемую литературу должны быть сделаны сноски, оформленные одним из допустимых способов. Завершается текст реферата списком используемой при написании литературы, оформленным соответствующим образом.

Поскольку в реферате излагается, как правило, конкретный вопрос, то текст:

а) может не разбиваться на параграфы, допустимым является выделение отдельных вопросов прямо в тексте жирным шрифтом или курсивом;

б) при разделении текста реферата на параграфы, «оглавление» содержания реферата (план) следует выносить на отдельный лист;

в) «введение» и «заключение» как отдельные разделы работы выделять необязательно, вступление и заключительные выводы могут содержаться непосредственно в тексте рассматриваемого вопроса;

г) список, используемой литературы (библиография) обязательно приводится в конце текста с новой страницы, оформленный в соответствии с общими правилами любого научного исследования.

11. Особенности организации образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Реализация дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся. Для маломобильных групп населения имеется необходимое материально-техническое обеспечение (пандусы, оборудованные санитарные комнаты, кнопки вызова персонала, оборудованные аудитории для лекционных и практических занятий)

Для адаптации программы освоения дисциплины используются следующие методы:

- Для лиц с нарушениями слуха используются методы визуализации информации (презентации, использование компьютера для передачи текстовой информации и др.)
- Для лиц с нарушениями зрения используются такие методы, как увеличение текста и картинки (в программах Windows), программы-синтезаторы речи, в том числе в ЭБС.


Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.), при необходимости выделяется дополнительное время на подготовку.


Порядок утверждения рабочей программы

Разработчик(и) рабочей программы дисциплины

ФИО	Ученая степень	Ученое звание	Должность	Контактная информация (служебные E-mail и телефон)
Г.М. Закирова			Ст.преподаватель	8(34145)5-24-87
				kafedrapist@mail.ru

Экспертиза рабочей программы

Первый уровень (оценка качества содержания программы и применяемых педагогических технологий)		
Наименование кафедры	№ протокола, дата	Подпись зав. кафедрой
Кафедра педагогики и социальных технологий	№ 10 от 15.05.2018	
<i>Выписка из решения Качество содержания рабочей программы и применяемых образовательных технологий по дисциплине соответствует требованиям ФГОС. Рабочая программа рекомендована для использования в учебном процессе.</i>		

Второй уровень (соответствие целям подготовки и учебному плану образовательной программы)		
Научно-методический совет	№ протокола, дата	Подпись председателя НМС
	№ 3 от 17.05.2018	
<i>Утвердить рабочую программу на 2018/2019 учебный год Рабочая программа соответствует целям подготовки и учебному плану образовательной программы «Государственное и муниципальное управление». Рабочая программа рекомендована для использования в учебном процессе</i>		

Утверждение рабочей программы дисциплины

должностное лицо (ФИО директора, заместителя по учебной работе)	подпись
Смирнова Т.М.	