

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Факультет социальных технологий и управления
Кафедра Менеджмента и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Факультет социальных
технологий и управления

Лига Марина Борисовна

«___» _____ 20____
г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.01.02 Психологическое консультирование и диагностика персонала
на 108 часа(ов), 3 зачетных(ые) единиц(ы)
для направления подготовки (специальности) 38.03.03 - Управление персоналом

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом
Министерства образования и науки Российской Федерации от
«___» _____ 20____ г. №_____

Профиль – Документационное обеспечение и учет персонала (для набора 2022)
Форма обучения: Очно-заочная

1. Организационно-методический раздел

1.1 Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

- получение студентами основных знаний в области психологического консультирования как одного из видов профессиональной деятельности менеджера по персоналу,
- овладение оптимальным объемом навыков консультационной работы в процессе управления кадровым потенциалом организации,
- освоение методов консультирования на этапах профессиональной карьеры.

Задачи изучения дисциплины:

- приобретение знаний основных концепций психологического консультирования;
- овладение навыками определять психологическую проблему и подбирать целесообразные методы и приемы для ее решения;
- формирование навыков выделять задачи, методы и средства психологического консультирования при проведении профориентационной работы в соответствии с миссией организации на рынке труда и занятости.
- познакомить студентов с основными психодиагностическими технологиями и отработать применение основных психодиагностических методик, используемых в управлении персоналом

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.2 «Психологическое консультирование и диагностика персонала» входит в вариативную часть профессионального цикла дисциплин, является дисциплиной по выбору для студентов очно-заочной формы обучения и изучается в 7 семестре. Изучение программного материала должно способствовать формированию знаний, умений и навыков в вопросах управления персоналом организации. Теоретические знания и практические навыки, полученные студентами, должны быть использованы в процессе изучения последующих дисциплин по учебному плану, при подготовке курсовых работ, выпускной квалификационной работы, выполнении научных студенческих работ.

1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы), 108 часов.

Виды занятий	Семестр 7	Всего часов
Общая трудоемкость		108
Аудиторные занятия, в т.ч.	18	18
Лекционные (ЛК)	9	9
Практические (семинарские)	9	9

(ПЗ, СЗ)		
Лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	54	54
Форма промежуточной аттестации в семестре	Экзамен	36
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		

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

Планируемые результаты освоения образовательной программы		Планируемые результаты обучения по дисциплине
Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции, формируемые в рамках дисциплины	Дескрипторы: знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности
УК-3	УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Знать: типологию и факторы формирования команд Уметь: формировать команды в системе управления человеческими ресурсами Владеть: навыками конструктивного социального взаимодействия
УК-3	УК-3.2. Умеет определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, соблюдая нормы и установленные правила командной работы.	Знать: нормы и установленные правила командной работы Уметь: определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе Владеть: навыками формирования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
УК-3	УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления	Знать: основные техники и правила планирования и управления временем Уметь: адекватно оценивать свои

	временем.	действия Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия
УК-4	УК-4.2. Умеет применять на практике устную и письменную деловую коммуникацию.	Знать: правила устной и письменной деловой коммуникации Уметь: применять на практике устную и письменную деловую коммуникацию. Владеть: навыками эффективной коммуникации при проведении психодиагностики персонала
УК-4	УК-4.3. Владеет методикой составления суждения в межличностном деловом общении на государственном и иностранном языках, с применением адекватных языковых форм и средств.	Знать: основы составления суждения в межличностном деловом общении на государственном и иностранном языках Уметь: применять в профессиональной деятельности адекватные языковые формы и средства Владеть: методикой составления суждения в межличностном деловом общении на государственном и иностранном языках
УК-9	УК-9-1. Знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональных сферах	Знать: понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру Уметь: применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональных сферах Владеть: инклюзивной компетентностью при проведении психодиагностического обследования персонала
УК-9	УК-9-2. Умеет планировать и	Знать: особенности осуществления

	<p>осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p>	<p>профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p> <p>Уметь: планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами</p> <p>Владеть: навыками работы с лицами с ОВЗ и инвалидами в рамках профессиональной деятельности</p>
УК-9	<p>УК-9-3. Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p>	<p>Знать: порядок и основы осуществления профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p> <p>Уметь: профессионально взаимодействовать с лицами с ОВЗ и инвалидами</p> <p>Владеть: навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p>
ПК-6	<p>ПК-6.1. Обеспечивает организацию кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки</p>	<p>Знать: методики подбора для организации специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки</p> <p>Уметь: подбирать персонал требуемой квалификации для организации</p> <p>Владеть: навыками подбора кадров требуемой квалификации, в том числе при помощи психодиагностических методик</p>
ПК-6	<p>ПК-6.2. Осуществляет документационное и</p>	<p>Знать: основы документационного сопровождения управления</p>

	<p>организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений</p>	<p>персоналом</p> <p>Уметь: осуществлять документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений</p> <p>Владеть: навыками ведения делопроизводства при психодиагностическом обследовании персонала</p>
--	---	--

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

3.1 Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Темы раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			С Р С
					Л К	П З (С З)	Л Р	
1	1.1	Предмет и задачи дисциплины	Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом.	16	2	2	0	12
	1.2	Организация и осуществление процедуры оценки персонала	Организация и осуществление процедуры оценки персонала. Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур.	18	2	2	0	14
	1.3	Количественные и	Количественные и качественные методы	38	5	5	0	28

		качественные методы психодиагностики.	психодиагностики. Применение психодиагностических методик при подборе и отборе персонала. Индивидуальная диагностика персонала организаций. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе. Использование игровых методик в диагностических целях.					
Итого				72	9	9	0	54

3.2. Содержание разделов дисциплины

3.2.1. Лекционные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом.	Понятие психодиагностики и ее этапы. Направления психодиагностики в управлении персоналом: индивидуальная диагностика - наем, отбор и подбор персонала, профессиональная ориентация, аттестация, трудовая адаптация, обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров, управление деловой карьерой, мотивация, стили профессиональной деятельности и др.; групповая - уровень развития группы, групповой сплоченности, социально-психологический климат, характер межличностных взаимоотношений, статусное и ролевое распределение в группе и пр.. Принципы работы и профессиональная этика специалиста-диагноста.	2
	1.2	Организация и осуществлени	Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой	2

		<p>е процедуры оценки персонала. Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур.</p>	<p>диагностики. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур. Принципы построения психологического исследования. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала Психодиагностический диагноз. Требования к предъявлению результатов. Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений.</p>	
1.3	<p>Количественные и качественные методы психодиагностики. Применение психодиагностических методик при подборе и отборе персонала. Индивидуальная диагностика персонала организаций. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе. Использование игровых методик в диагностических целях.</p>	<p>Количественные и качественные методы психодиагностики. Требования к количественным методикам: понятия «надежность», «валидность». Общая характеристика качественных методов психодиагностики, возможности, области применения, ограничения. Наблюдение как важнейший метод социально психологического исследования. Специфика наблюдения как научного метода, его отличие от обыденного процесса. Цели, категории, единицы наблюдения. Подготовка протоколов наблюдения. Возможности и ограничения метода. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма. Эксперимент, тестирование, опрос, метод исследования процессов и результатов деятельности, моделирование. Специфика методов, формы представленности. Достоинства и недостатки методов.</p>	5	

3.2.2. Практические занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом.	Понятие психодиагностики и ее этапы. Направления психодиагностики в управлении персоналом: индивидуальная диагностика - наем, отбор и подбор персонала, профессиональная ориентация, аттестация, трудовая адаптация, обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров, управление деловой карьерой, мотивация, стили профессиональной деятельности и др.; групповая - уровень развития группы, групповой сплоченности, социально-психологический климат, характер межличностных взаимоотношений, статусное и ролевое распределение в группе и пр.. Принципы работы и профессиональная этика специалиста-диагноста.	2
	1.2	Организация и осуществление процедуры оценки персонала. Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур.	Принципы построения психологического исследования. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала. Психодиагностический диагноз. Требования к предъявлению результатов. Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений.	2
	1.3	Количественные и качественные методы психо	Оценка индивидуально-личностных особенностей кандидатов для решения задач отбора и подбора работников на вакантные места, при	5

<p>диагностики. Применение психодиагностических методик при подборе и отборе персонала. Индивидуальная диагностика персонала организаций. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе. Использование игровых методик в диагностических целях.</p>	<p>проведении кадровых конкурсов, при ротации кадров с учетом соответствия сотрудников определенным должностным и профессиональным требованиям. Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность. Психограмма как важнейшая часть профессиограммы с точки зрения требований, предъявляемых профессией (специальностью) к психологическим качествам человека. Профессиографирование. Схема описания профессии и модульный подход к профессиографированию (М.А. Дмитриева). Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу. Подготовка, организация, проведение. Структура и задачи каждого из этапов интервью. Использование стрессовых методик: задачи и условия применения. Использование ролевых и имитационных игр в диагностике профессионально важных качеств претендента. Экспертная оценка профессионально важных свойств. Диагностика профессионально важных качеств (Методика самооценки профессиональной пригодности и способностей, Т.А. Ратанова, модиф. - О.Б. Полякова). Проблема профессиональной пригодности и пути адаптации человека к требованиям профессии («Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия», Р.Х. Исмаилов; «Опросник для оценки проявлений дезадаптации», О.Н. Родина). Агрессивность как проявление дезадаптации и диагностика агрессивности (методика А. Басса, А. Дарки). Профессиональное самоопределение и профессиональный рост субъекта. Выявления профессионально важных качеств сотрудников. Деловая игра</p>
--	---

«Формирование модели «идеального» специалиста»
Исследование мотивации профессиональной деятельности (Методика «Диагностика мотивационной структуры личности», В.Э. Мильман;
«Диагностика социальнопсихологических установок личности в мотивационнопотребностной сфере», О.Ф. Потемкина). Мотивация достижения и мотивация избегание неудач их роль в профессиональной деятельности и диагностика. (методика Т. Эллера) Уровень субъективного контроля, его значение в профессиональных достижениях и возможности диагностики («Метод исследования уровня субъективного контроля», Дж. Роттер Профессиональная карьера и ее виды. Периодизация жизни и профессиональное развитие. Профессиональная карьера и самореализация («Якоря карьеры», Г.С. Никифоров;
«Самоактуализационный тест», Ю.Е. Алешина с соавт). Прогнозирование поведения сотрудников в типичных ситуациях для оценки потенциальных рисков, связанных с их деятельностью, удовлетворенность работой, выявление лояльности сотрудника организации (Тест «Удовлетворенность работой», В.А. Розанова: «Оценка лояльности сотрудника организации», Л.Г. Почебут, О.Е. Королева, Опросник привлекательности культуры организации, Г.С. Никифоров).
Профессиональный стресс, его причины и последствия. Ситуативная и личностная тревожность (методики Ч. Спилбергера, Ю. Ханина).
«Синдром психического выгорания». (Опросник на «выгорание», авторский коллектив СПб университета) Эмоциональное и/или

			<p>физическое истощение, деперсонализация, редукция личных достижений как важнейшие показатели «синдрома психического выгорания» (Опросник «Эмоциональное выгорание», В.В. Бойко; методики «Накопление эмоционально-энергетических зарядов, направленных на самого себя», В.В. Бойко, модификация - Е.П. Ильин; «Уровень невротизации» Л.И. Вассерман; «Шкала депрессии», Т.И. Балашова) Профессиональное «выгорание» (Опросник на «выгорание» МВИ, К. Маслач; «Профессиональное «выгорание», Е.П. Ильин). Профессиональные деформации личности и их уровни (Тест самоконтроля, О.Б. Полякова).</p>	
--	--	--	---	--

3.2.3. Лабораторные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

3.3. Содержание материалов, выносимых на самостоятельное изучение

Модуль	Номер раздела	Содержание материалов, выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной деятельности	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	<p>Понятие психодиагностики и ее этапы. Направления психодиагностики в управлении персоналом: индивидуальная диагностика - наем, отбор и подбор персонала, профессиональная ориентация, аттестация, трудовая адаптация, обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров,</p>	доклад	12

		<p>управление деловой карьерой, мотивация, стили профессиональной деятельности и др.;</p> <p>групповая - уровень развития группы, групповой сплоченности, социально-психологический климат, характер межличностных взаимоотношений, статусное и ролевое распределение в группе и пр.. Принципы работы и профессиональная этика специалиста-диагноста.</p>		
	1.2	<p>Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур. Принципы построения психологического исследования. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала</p> <p>Психодиагностический диагноз. Требования к предъявлению результатов.</p> <p>Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений.</p>	контрольная работа	14
	1.3	<p>Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях.</p> <p>Подбор игровой методики. Адаптация</p>	исследовательская работа	28

игровой методики под критерии оценки.

Правила проведения игровых методик: возможности, ограничения, условия безопасности (ролевые, деловые, имитационные, оргдеятельностные игры).

Использование групповых методов решения задач в диагностических целях (мозговой штурм, метод синектики, метод Гордона, метод Дельфы; групповая дискуссия, метод расширяющейся дискуссии и др.).

Кейсовые методики.

Разработка и использование оценочных кейсов.

Индивидуальное и групповое решение кейсов. Использование кейсов для обучения сотрудников и диагностики их личностных и профессиональных качеств, особенностей группового взаимодействия. Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава. Особенности коммуникативной установки и ее роль в управленческой деятельности. (Тест «Ваша коммуникативная установка», В.В. Бойко, «Коммуникативный минимум менеджера, Г.С. Никифоров и др.).

Нервно-психическая устойчивость

	<p>руководителя (Методики «Самооценка эмоциональных состояний», А. Уэссман, Д. Рикс Методика «Прогноз», В.В. Бойко).</p> <p>Профессиональное здоровье менеджера, «стресс-коронарное» поведение (стремление к достижению успеха и состязательности, стремление к доминированию, работа «на износ» и пр. и его диагностика (методика С.Д. Положеницева и Д.А. Руднева).</p> <p>Экспертная оценка при формировании кадрового состава.</p> <p>Психологический климат в коллективе и методики его диагностики.</p> <p>проведения мониторинга психологического климата в коллективе при реализации новых или рискованных управленческих решений («Методика оценки психологической атмосферы в коллективе», А.Ф.Фидлер; «Диагностика психологического климата в малой производственной группе», В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест) Групповые роли.</p>		
--	--	--	--

4. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлен в приложении.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

5.1.1. Печатные издания

1. Александрова, Н. А. Социология и психология управления человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. А. Александрова, И. В. Петрова ; Забайкальский государственный университет. – Чита : ЗабГУ, 2021. – 147 с.
2. Розанова, В. А. Психология управленческой деятельности : учеб. практич. пособие. - Москва : Альфа-Пресс, 2006. - 264 с.
3. Психодиагностика персонала. Методика и тесты: учеб. пособие: в 2 т. Т. 1 / сост. Д.Я. Райгородский . - Самара: Бахрах-М, 2007. - 440 с.

5.1.2. Издания из ЭБС

1. Смолова, Лидия Владимировна. Психологическое консультирование : Учебное пособие для вузов / Смолова Л. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 356 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/491789>
2. Немов, Роберт Семенович. Психологическое консультирование : Учебник для вузов / Немов Р. С. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 440 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488835>
3. Кашапов, Мергалис Мергалимович. Психологическое консультирование : Учебник и практикум для вузов / Кашапов М. М. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 157 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/491239>

5.2. Дополнительная литература

5.2.1. Печатные издания

1. Забродин Ю.М. Психодиагностика / Ю. М. Забродин, В. Э. Пахальян; под общ. ред. Ю. М. Забродина. - Москва: Эксмо, 2010. - 448 с.

5.2.2. Издания из ЭБС

1. Психологическое консультирование : Практическое пособие для вузов / Кораблина Е. П., Акиндинова И. А., Баканова А. А., Родина А. М. ; под ред. Кораблиной Е.П. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 222 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492725>
- 2.

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Название	Ссылка
HR- портал	https://hr-portal.ru/

Директор по персоналу	https://www.hr-director.ru/
Кадровое дело: журнал	https://e.kdelo.ru/
Психологические тесты онлайн	https://onlinetestpad.com/ru/tests/psychologica1

6. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, АBBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МегаПро".

Программное обеспечение специального назначения:

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование помещений для проведения учебных занятий и для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по факультету
Учебные аудитории для проведения практических занятий	
Учебные аудитории для промежуточной аттестации	
Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по кафедре
Учебные аудитории для текущей аттестации	

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

В ходе лекции важно внимательно слушать лектора, отмечать наиболее существенную информацию и кратко записывать ее в тетрадь. Сравнивать то, что услышано на лекции, с прочитанным и усвоенным ранее, объединять новую информацию с уже имеющейся системой знаний. Важно подчеркивать новые термины, устанавливать их взаимосвязь с изученными ранее понятиями. Если лектор приглашает к дискуссии, необходимо принять в ней участие. Если на лекции студент не получил ответа на возникшие у него вопросы, необходимо в конце лекции задать их лектору. В ходе самостоятельной подготовки к практическому занятию необходимо прочитать записанную лекцию, подчеркнуть наиболее важные моменты.

Методические рекомендации при подготовке к практическим занятиям

Для повышения эффективности проведения практических занятий необходимо учитывать

все рекомендации по подготовке к ним, которые даются преподавателем в начале каждого модуля (формулируются соответствующие задания, проблемно-ориентированные вопросы, представляются рекомендации по методике организации различных форм проведения занятий и т.д.).

Определенные формы и методы работы на занятиях требуют предварительной самостоятельной подготовки студентов (например, внутригрупповая и межгрупповая дискуссии, ролевые игры, подготовка итогового семестрового проекта и т.д.). Поэтому необходимо фиксировать все рекомендации преподавателя по подготовке к занятиям. Для эффективного освоения материала дисциплины в ходе практических занятий необходимо выполнение следующих требований:

- четко понимать цели предстоящих занятий (предварительно формулируются преподавателем):
- владеть навыками поиска, обработки, адаптации и презентации необходимого материала;
 - уметь четко формулировать и отстаивать собственный взгляд на рассматриваемые проблемные вопросы, который необходимо подкреплять адекватной аргументацией;
 - уметь выделять и формулировать противоречия по рассматриваемым проблемам, понимая их источники;
- владеть навыками публичного выступления (логично, ясно и лаконично излагать свои мысли; адекватно оценивать восприятие и понимание слушателями представляемого материала; отвечать на задаваемые вопросы; приводить адекватные и убедительные аргументы в защиту своей позиции и т.д.);
- уметь критически оценивать собственные знания, умения и навыки в динамике в сравнении с таковыми у других, с целью раскрытия дополнительных возможностей их развития;
- при подготовке к занятиям обязательно изучить рекомендуемую литературу;
- оценить различные точки зрения на проблемные вопросы нескольких исследователей, а не ограничиваться рассмотрением позиции одного автора;
 - при формулировке собственной точки зрения предусмотреть убедительную ее аргументацию и возможность возникновения спорных ситуаций;
- владеть навыками работы в команде (при выполнении определенных заданий, предполагающих работу в микрогруппах, при проведении ролевых игр, дискуссий и т.д.).

Семинар – вид практических занятий, предусматривающий самостоятельную проработку студентами отдельных тем и проблем с содержанием учебной дисциплины и последующим представлением и обсуждением результатов этого изучения (в различных формах). Семинары представляют собой своеобразный синтез теоретической подготовки студентов с практической. Основной дидактической целью семинаров выступает оптимальное сочетание лекционных занятий с систематической самостоятельной учебно-познавательной деятельностью студентов. Методические рекомендации при подготовке индивидуальных сообщений (докладов) Данный вид учебно-познавательной деятельности требует от студентов достаточно высокого базового уровня подготовки, большой степени самостоятельности и целого ряда умений и навыков серьезной интеллектуальной работы. Работа по подготовке индивидуальных сообщений и докладов предполагает достаточно длительную системную работу студента, а также в случае необходимости консультативную помощь преподавателя. Работа должна быть тщательно продумана, спланирована и разделена на соответствующие этапы, каждый из которых требует целого ряда определенных умений и навыков: - определение и формулировка темы сообщения или доклада (либо осмысление темы, сформулированной преподавателем в соответствующих случаях); - составление плана с использованием анализа, синтеза, обобщения и логики построения

изложения материала; - определение источников информации; - работа с источниками научной информации (подбор, анализ, обобщение, систематизация, адаптация и т.д.); - формулировка основных обобщений и выводов по результатам анализа изученного материала. Структура сообщения (доклада) может обоснованно варьировать, но в большинстве случаев она предполагает наличие следующих частей: вступления (обозначение актуальности и постановка проблемы), основной части (обзор различных точек зрения на проблему и ее решение), заключения (формулировка соответствующих обобщений, выводов, предположений и перспектив), а в соответствующих случаях перечня используемых источников информации.

Методические рекомендации по подготовке к дискуссии.

Дискуссия выступает важнейшим средством активизации познавательной деятельности. Как метод активного обучения дискуссия может использоваться как в рамках традиционных (развернутая беседа, система докладов и рефератов), так и новых форм практических занятий (анализ конкретных ситуаций, ролевая игры, круглый стол и т.д.). Выделяется особая форма семинарского занятия – семинар-дискуссия.

Различают следующие разновидности семинара-дискуссии: 1. По объему охватываемого материала: - фрагментарные дискуссии («мини-дискуссии») (предназначенные для обсуждения какого-то конкретного вопроса и занимающие, как правило, определенную часть занятия); - развернутые дискуссии (посвященные изучению раздела (темы) в целом, охватывающие одно или несколько занятий); 2. По реальности существования участников: - реальные (предполагающие общение с реальными участниками); - воображаемые (предполагающие общение с воображаемым оппонентом (инсценировка спора)). Организация дискуссии предполагает последовательность определенных этапов: - подготовка дискуссии; - проведение дискуссии; - анализ итогов дискуссии. Самым важным этапом при этом является подготовка к дискуссии, т.к. все последующие этапы определяются именно качеством предварительной подготовки.

Подготовка к дискуссии, как правило, включает следующие составляющие: - определение темы дискуссии (тема может быть задана преподавателем, а также обсуждаться и выбираться в процессе изучения материала по критериям наличия противоречий, проблемно-ориентированного характера при высокой актуальности, научной и социальной значимости); - определение предмета дискуссии (с тем, чтобы не потерять время на обсуждение второстепенных аспектов проблемы); - определение задач дискуссии (для организации целенаправленности, разделения функций участников дискуссии, экономии времени). Подготовка к дискуссии должна предполагать индивидуальные и групповые консультации, предназначенные для задания целенаправленности дискуссии, а также – для активизации самостоятельной работы студентов.

Разработчик/группа разработчиков:
Наталья Александровна Александрова

Типовая программа утверждена

Согласована с выпускающей кафедрой
Заведующий кафедрой

_____ «___» _____ 20__ г.