

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.О.15 Социология и психология управления человеческими ресурсами
на 144 часа(ов), 4 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:

ознакомить студентов с ресурсными возможностями человеческого фактора в управлении современными организациями в условиях рыночной экономики, овладение навыками построения эффективных групп и команд, исследовании психологических и социальных механизмов, обеспечивающих эффективность деятельности управленческих систем.

Задачи изучения дисциплины:

изучение основных социально-психологических проблем в управлении и путей их решения,

формирование установки студентов на обязательный учет особенностей психологии индивида и группы в управленческой деятельности,

ознакомление с методами изучения важных социально - психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем

формирование умений моделировать стратегию управления и организации, самоуправления и самоорганизации при решении конкретных социально-психологических ситуаций.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина Б1.О.15 «Социология и психология управления человеческими ресурсами» изучается в 4 семестре, относится к базовым дисциплинам обязательной части. 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 4 зачетных(ые) единиц(ы), 144 часов.

Виды занятий	Семестр 4	Всего часов
Общая трудоемкость		144
Аудиторные занятия, в т.ч.	16	16
Лекционные (ЛК)	16	16
Практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	0	0

Лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	92	92
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	<p>Знать: типологию и факторы формирования команд</p> <p>Уметь: формировать команды в системе управления человеческими ресурсами</p> <p>Владеть: способами конструктивного социального взаимодействия</p>
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.	<p>Знать: нормы и установленные правила командной работы</p> <p>Уметь: определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе</p> <p>Владеть: навыками формирования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p>
УК-3	УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем.	<p>Знать: основные техники и правила планирования и управления временем.</p> <p>Уметь: адекватно оценивать свои действия</p>

		Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия
УК-5	УК-5.2. Умеет вести коммуникацию в мире культурного и политического многообразия и демонстрировать взаимопонимание между представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм в сфере политики и управленческой деятельности.	<p>Знать: основы ведения эффективной коммуникации и построения социального взаимодействия</p> <p>Уметь: вести коммуникацию в мире культурного и политического многообразия</p> <p>Владеть: демонстрировать взаимопонимание между представителями различных культур</p>
ОПК-1	ОПК-1.1. Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теорий при решении профессиональных задач.	<p>Знать: организационно-управленческие теории</p> <p>Уметь: Применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теорий при решении профессиональных задач</p> <p>Владеть: навыками применения основ организационно-управленческой теории в управлении персоналом</p>
ОПК-1	ОПК-1.2. Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач.	<p>Знать: теоретические основы социологии и психологии управления человеческими ресурсами</p> <p>Уметь: Применять знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач.</p> <p>Владеть: навыками применения теоретических основ социологии и психологии УЧР на практике</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	Введение в социологию и психологию управления человеческим и ресурсами	Введение в социологию и психологию управления человеческими ресурсами. Способности к управленческой деятельности.	12	2	0	0	10
	1.2	Личность и ее потенциал в системе управления.	Личность как объект и субъект управления в социальной организации	12	2	0	0	10
	1.3	Разнообразие личностных и поведенческих характеристик персонала	Нормативное и девиантное поведение в организации. Акцентуации субъектов управления. Стрессоустойчивость группы как фактор управления.	14	2	0	0	12
	1.4	Личность и малые группы в организации	Группа как основа социальной организации. Типология групп в социальной организации. Разработка программы социологического исследования. Малая социальная группа и ее влияние на личности. Групповая динамика и ее факторы.	14	2	0	0	12
2	2.1	Социально-психологический климат в коллективе.	Сущность социально-психологического климата в организации. Факторы формирования социально-психологического	14	2	0	0	12

			климата в организации. Показатели социально-психологического климата в организации.					
	2.2	Применение социологических методов для анализа социально - управленческой ситуации в организации	Социологические методы анализа социально-управленческой ситуации. Методы социологических исследований, применяемые для исследования социально-управленческих ситуаций и отношений в организации.	14	2	0	0	12
	2.3	Управленческое воздействие. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений	Типы, виды, способы и динамика управленческого воздействия. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения.	14	2	0	0	12
	2.4	Социальная ответственность менеджера	Идеи социальной ответственности менеджера в социологической теории. Экономическое поведение человека в зависимости от социального статуса в системе управления. Социальный контроль общества и его влияние на поведение управленцев.	14	2	0	0	12
Итого				108	16	0	0	92

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	Введение в социологию и психологию управления человеческим и ресурсами. Способности к управленческой деятельности.	Значение человеческого фактора в менеджменте. Предметная область социологии и психологии управления. Методы изучения объектов и субъектов управления. Типы социальных отношений. Определение способностей к управленческой деятельности. Определение состава управленческих способностей. Руководитель и лидер. Мышление руководителя.	2
	1.2	Личность как объект и субъект управления в социальной организации	Понятие личности в психологии. Содержание теорий личности (фрейдизм, поведенческая психология, гуманистическая психология). Содержательные теории мотивации личности. Принципы мотивации в свете теории поведенческой психологии Б. Скиннера.	2
	1.3	Нормативное и девиантное поведение в организации. Акцентуации субъектов управления. Стрессоустойчивость группы как фактор управления.	Нормативное и девиантное поведение в организации. Причины девиантности. Акцентуации субъектов управления. Эмоции и эмоциональное состояние. Стрессоустойчивость группы как фактор управления. Стрессогенность функционально-ролевой структуры организации.	2
	1.4	Группа как основа социальной организации. Типология групп в социальной организации. Разработка программы социологического исследования. Малая социальная группа и ее	Группа как основа социальной организации. Типология групп в социальной организации. Психологические особенности больших социальных групп. Основные виды социологических исследований больших социальных групп. Разведывательные, описательные и аналитические социологические исследования. Разработка программы социологического исследования. Малая социальная группа и ее влияние на личности. Групповая динамика и ее факторы. Сплоченность группы. Личностные и	2

		<p>влияние на личности. Групповая динамика и ее факторы.</p>	<p>производственные факторы сплоченности группы.</p>	
2	2.1	<p>Социально-психологический климат в коллективе и управление им.</p>	<p>Сущность социально-психологического климата в организации. Факторы формирования социально-психологического климата в организации. Показатели социально-психологического климата в организации.</p>	2
	2.2	<p>Социологические методы анализа социально-управленческой ситуации. Методы социологических исследований, применяемые для исследования социально-управленческих ситуаций и отношений в организации.</p>	<p>Социологические методы анализа социально-управленческой ситуации. Методы социологических исследований, применяемые для исследования социально-управленческих ситуаций и отношений в организации. Методы устного и письменного опроса. Методы социологического наблюдения. Использование результатов социологических исследований в целях регулирования социально-психологических ситуаций в организации. Социально-психологические эксперименты в практике регулирования социально-управленческих ситуаций.</p>	2
	2.3	<p>Типы, виды, способы и динамика управленческого воздействия. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения.</p>	<p>Типы, виды, способы и динамика управленческого воздействия. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Барьеры общения. Психотипы субъектов общения. Психологические параметры управленческого распоряжения. Лидерство и руководство. Поведение лидера в организации. Современные теории лидерства. Параметры поведения лидера. Формальное и неформальное лидерство.</p>	2
	2.4	<p>Идеи социальной ответственности менеджера в с</p>	<p>Идеи социальной ответственности менеджера в социологической теории. Экономическое поведение человека в зависимости от</p>	2

		социологической теории. Экономическое поведение человека в зависимости от социального статуса в системе управления. Социальный контроль общества и его влияние на поведение управленцев.	социального статуса в системе управления. Социальный контроль общества и его влияние на поведение управленцев. Факторы лояльности персонала к деятельности руководства. Внутрифирменные социальные программы. Управление качеством трудовой жизни.	
--	--	--	--	--

3.2.2. Практические занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

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	Управление как общественное явление. Объект и предмет социологии и психологии управления человеческими ресурсами. Задача интеграции социологических и	доклад	10

		<p>психологических знаний в целях совершенствования социального управления в организации. Управленческие (менеджерские) характеристики и общеорганизационные способности. Структурно- психологический критерий деления способностей</p>		
	1.2	<p>Основные подходы к изучению личности как члена организации. Методы работы с личностью в организации. Индивидуальные особенности личности. Личностные качества. Измерение личностных характеристик. Лидерство и руководство. Функции лидерства и руководства. Компоненты руководства. Стили руководства. Преемственность руководства. Показатели общей способности к управленческой деятельности, потенциальные ограничения в работе менеджера, важнейшие личностные черты руководителя, профессиональная пригодность. Модели личности менеджера. Управление своим поведением, развитием, личностный рост, черты зрелой личности.</p>	доклад, презентации	10
	1.3	<p>Нормативное и</p>	подготовка к решению	12

		<p>девиантное поведение в организации. Акцентуации субъектов управления. Стрессоустойчивость группы как фактор управления. Эмоциональный интеллект.</p>	ситуационных заданий	
	1.4	<p>Личность, малая группа. Социальная леность, физическая анонимность, оглушение мышления, влияние меньшинства, лидерство. Группы, как структурный компонент организации. Группа, как основа организации. Природа социальных групп в организации. Виды групп. Характеристики социальных групп. Методы изучения групп. Уровни развития групп. Групповые эффекты. Групповая динамика. Понятие групповой динамики. Характеристики групповой динамики. Факторы, влияющие на групповую динамику. Стадии развития группы. Ролевой состав группы. Типологические особенности личности. «Агрессор», «командир», «уклонист», «актер», «реализатор», «угодник». Гендерная типология. Типология в зависимости от внутренней установки. Личность менеджера.</p>	подготовка к устному опросу	12
2	2.1	<p>Сущность социально-психологического климата в организации. Факторы формирования с</p>	решение кейс-задачи	12

		<p>социально-психологического климата в организации. Показатели социально-психологического климата в организации. Общее представление о конфликтах в организации. Классификация конфликтов в организации. Причины возникновения конфликта в организации. Управление конфликтом в организации. Отношения в социальной организации – предмет труда руководителя. Отношения. Управленческий труд. Психика, сознание человека, поведение.</p>		
	2.2	<p>Социологические методы анализа социально-управленческой ситуации. Методы социологических исследований, применяемые для исследования социально-управленческих ситуаций и отношений в организации.</p>	исследовательская работа	12
	2.3	<p>Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Барьеры общения. Психотипы субъектов общения. Психологические параметры управленческого распоряжения. Психология принятия управленческих решений. Психологические</p>	доклад	12

		<p>стереотипы поведения руководителя в процессе принятия решений. Влияние эмоционального состояния на выбор альтернативы решения. Влияние подсознания на процесс принятия решения. Интуитивное решение. Социальные аспекты неформальных методов выбора решений. Конфликты при принятии управленческих решений и социальные подходы к преодолению конфликтных ситуаций.</p>		
	2.4	<p>Экономическое поведение человека в зависимости от социального статуса в системе управления. Социальный контроль общества и его влияние на поведение управленцев. Факторы лояльности персонала к деятельности руководства. Внутрифирменные социальные программы. Управление качеством трудовой жизни.</p>	дискуссия, круглый стол	12

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.

[Фонд оценочных средств](#)

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. Граждан, В.Д. Социология управления : учеб. - 2-е изд., перераб. - Москва : Кнорус, 2009. - 512 с.
3. Розанова, В. А. Психология управленческой деятельности : учеб. практич. пособие. - Москва : Альфа-Пресс, 2006. - 264 с.

5.1.2. Издания из ЭБС

1. Забродин, Вадим Юрьевич. Социология и психология управления : Учебник и практикум для вузов / Забродин В. Ю. - Москва : Юрайт, 2022. - 147 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492286>
2. Ильин, Георгий Леонидович. Социология и психология управления : Учебное пособие для вузов / Ильин Г. Л. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 224 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488961>
3. Управление человеческими ресурсами : Учебник и практикум для вузов / под общ. ред. Лапшовой. - Москва : Юрайт, 2022. - 406 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489420>

5.2. Дополнительная литература

5.2.1. Печатные издания

1. Шейнов, Виктор Павлович. Искусство управлять людьми. - Москва ; Минск : АСТ : Харвест, 2007. - 512 с.

5.2.2. Издания из ЭБС

1. Водопьянова, Наталия Евгеньевна. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : Учебное пособие для вузов / Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 299 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492274>
2. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : Учебник и практикум для вузов / под ред. Баркова С. А., Зубкова В. И. - Москва : Юрайт, 2022. - 183 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/498855>
3. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : Учебник и практикум для вузов / отв. ред. Барков С. А., Зубков В. И. - Москва : Юрайт, 2022. - 245 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/498887>

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/

6. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, ABBYY 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 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.