



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по учебно-методической работе
А.Ю. Жильников

2018 г.



**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Б1.В.07 Организационная психология

(наименование дисциплины (модуля))

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль)

Психология

(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника

Бакалавр

(наименование квалификации)

Форма обучения

Очная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендован к использованию Филиалами АНОО ВО «ВЭПИ».

Воронеж
2018

Учебно-методический комплекс дисциплины (модуля) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии.

Протокол от « 19 » января 20 18 г. № 6

Заведующий кафедрой



Л.В. Абдалина

Разработчики:

Доцент



А.А. Жигулин

1. Практические занятия по дисциплине (модулю)

Тема 1. Предмет, задачи, методы, история и структура организационной психологии – (4 ч. – очная форма, 0 ч. – заочная форма).

Содержание: Основные понятия организационной психологии. Место организационной психологии в системе психологической науки. Структура организационной психологии как отрасли психологической науки. История возникновения и становления организационной психологии в Европе, США и России

Контрольные вопросы:

1. Предметная область организационной психологии.
2. История развития организационной психологии.
3. Организационная структура и функционирование организации.

Занятия в интерактивной форме проводятся в виде дискуссии по проблемам современной организационной психологии при рассмотрении содержания тем докладов.

Темы докладов и научных сообщений:

1. История возникновения и становления организационной психологии в Европе,
2. История возникновения и становления организационной психологии в России.

Тема 2. Основные теории организации в психологии – (4 ч. – очная форма, 0 ч. – заочная форма).

Содержание: Классические теории организации (концепция научного управления Ф. Тейлора); организационные принципы А. Файоля; бюрократическая теория М. Вебера; организационная теория Л. Гьюлика - Л. Урвика).. Психотехника Г. Мюнстерберга. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо. Взаимосвязи организаций. Элементы внутреннего строения организации. Системные теории организаций. Организация как открытая система. Интеракционистская модель организации (Ч. Бернард, Г. Саймон). Принципы целостности, иерархичности, структуризации и множественности. Концепции креативной, развивающейся, обучающейся организации. Организация как социотехническая система. Понятие «технология». Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Размеры и пространственная локализация организаций. Рабочее время и режимы работы в организациях. «Неформальный устав», традиции и их роль в обеспечении существования организаций. Успешность работы организации. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.

Контрольные вопросы:

1. Виды и каналы организационных коммуникаций вертикальные горизонтальные.
2. Нисходящие, восходящие интерактивные каналы.
3. Формальные и неформальные.

4. Управляемые и неуправляемые.

5. Принципы целостности, иерархичности, структуризации и множественности организации при рассмотрении содержания тем докладов.

6. Назовите элементы внутреннего строения организации.

7. Концепции креативной, развивающейся, обучающейся организации.

Занятия в интерактивной форме проводятся в виде дискуссии по проблемам современной организационной психологии при рассмотрении содержания тем докладов.

Темы докладов и научных сообщений:

1. Психологические компоненты теории бюрократической организации М. Вебера.

2. Психологическое содержание организационной теории Л. Гьюлика и Л. Урвика.

3. Наука об универсальных типах и закономерностях структурного преобразования любых систем. А.А. Богданова.

Тема 3. Специфические особенности образовательных учреждений как организаций. – (4 ч. – очная форма, 1 ч. – заочная форма).

Содержание: Понятие «образовательное учреждение»: определение и сущность. Характерные признаки образовательных учреждений. Коммерческие и некоммерческие организации: сравнительный анализ. Финансирование образовательных учреждений. Собственник (учредитель) образовательного учреждения. Принцип безвозвратности. Образовательные учреждения и предпринимательская деятельность. Особенности образовательных учреждений (дошкольных, общеобразовательных, профессиональных, высшего образования, дополнительного образования и дополнительного профессионального образования) как воспитательных организаций.

Контрольные вопросы:

1. Основные задачи образовательного учреждения.

2. Назовите признаки образовательных учреждений.

3. В чем состоят особенности образовательных учреждений как воспитательных организаций?

4. Характерные признаки образовательных учреждений.

Занятия в интерактивной форме проводятся в виде дискуссии по проблемам современной организационной психологии при рассмотрении содержания тем докладов.

Темы докладов и научных сообщений:

1. Особенности учреждений высшего образования, как воспитательной организации.

2. Особенности общеобразовательных учреждений, как воспитательной организации.

3. Особенности дошкольных учреждений, как воспитательной организации.

Тема 4. Система организационного общения. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления – (6 ч. – очная форма, 1 ч. – заочная форма).

Содержание: Информационные потоки в организации: восходящий, нисходящий и горизонтальный и их функции. Поперечная коммуникация. Типы коммуникационных сетей. Централизованные и децентрализованные сети. Перекрестно-кольцевая сеть. Особенности эффективности различных типов сетей. Функции неформального общения в организации. Неформальное общение и профессиональная деятельность. Характеристики неформального общения: скорость и селективность. Распространение слухов в организации. Организационное общение и стиль управления (коллегиальный, директивный, попустительский). Проблема обеспечения обратной связи. Достоинства нисходящих информационных потоков при росте размеров организации; усложнении услуг и продукции; изменении внешней среды деятельности организации; большой территориальной разбросанности подразделений организации. Критерии эффективности сетей коммуникации образовательного учреждения. Особенности, формы и технологии педагогического общения. Особенности дистанционного педагогического общения.

Контрольные вопросы:

1. Психологические барьеры общения в организации.
2. Организационное общение и стиль управления.
3. Средства невербального общения.
4. Оценка соответствия коммуникационной сети потребностям работников образовательного учреждения в общении.
5. Особенности дистанционного педагогического общения.

Занятия в интерактивной форме проводятся в виде дискуссии по проблемам современной организационной психологии при рассмотрении содержания тем докладов.

Темы докладов и научных сообщений:

1. Аффилиация и альтруизм.
2. Вклад коммуникационных сетей в достижение целей образовательного учреждения.
3. Педагогический такт и этика педагогического общения.
4. Технология проведения эффективных совещаний.

Деловая игра «Решение конфликтных ситуаций»

Цель: помочь преодолеть трудности в решении конфликтных ситуаций.

Задачи:

- рассмотреть понятие конфликта, его виды;
- изучить основные типы конфликтных ситуаций;
- овладеть приемами общения в конфликте;
- способствовать осмыслению конфликтной ситуации и путей выхода из нее;

- выявить основные варианты предупреждения и урегулирования конфликтов.

Оборудование: раздаточный материал, лента шелковая, ватман, фломастеры, листы А4, ручки.

Ход занятия:

Вступительное слово: я рада вас приветствовать. Сегодня мы обсудим наиболее актуальную для нас тему: «Конфликты и пути их разрешения».

Сегодня мы попробуем разобраться в понятии: что же такое конфликт? Я научу вас некоторым приемам достойного разрешения конфликтов, а также успешной профилактике конфликтных ситуаций.

Что же такое конфликт?

Конфликт (от лат. *conflictus*- столкновение) - это отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами.

Конфликты могут быть:

Конструктивными - способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений (хорошие, полезные)

Деструктивными – препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений (плохие).

А сейчас давайте попробуем выполнить простое упражнение.

1. Упражнение «Руки»

Необходимо соединить ладони на уровне груди, а затем надавить правой ладонью на левую. (По опыту проведения этого упражнения известно, что левая рука начинает бессознательно оказывать сопротивление, хотя такой инструкции или демонстрации таких действий ведущим не производится). Обсуждение:

- то вы чувствовали?

- как вы себя чувствуете?

- какие ощущения у вас возникли при выполнении задания?

Конфликты бывают:

Межгрупповые

Межличностные

Внутриличностные (мечтаешь похудеть, но очень трудно отказаться от сладкого - «душевные муки»)

Между личностью и группой

2. Работа по группам

Оказывается, у конфликтов бывают как плюсы, так и минусы. Разбейтесь на 2 команды. Первая команда записывает как можно больше позитивных следствий конфликтных ситуаций, вторая команда описывает негативные последствия конфликтов. На работу группам даётся по 10 минут.

Далее каждая группа оглашает свой список, а ведущий фиксирует его на листе ватмана или доске. Если у команды соперников возникают вопросы и замечания, то они могут их озвучить, после того как команда полностью закончит свой ответ.

Плюсы

- конфликт вскрывает «слабое звено» во взаимоотношениях;
- дает возможность увидеть скрытые отношения;
- дает возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение;
- пересмотр своих взглядов на привычное;
- способствует сплочению коллектива при противоборстве с внешним врагом.

Минусы:

отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям;

нарушение деловых и личных отношений между людьми, снижение дисциплины-ухудшение социально-психологического климата;

ухудшение качества работы - сложное восстановление деловых отношений;

представление о победителях или побежденных как о врагах;

временные потери - на 1 мин. конфликта приходится 12 мин. после

3. Тест «Конфликтная ли вы личность?»

Упражнение «На мостике». Сейчас мы с вами сыграем в одну игру: представьте себе, что вы стоите на краю пропасти, а вам очень нужно перейти на другой берег по этому мостику, но на другом берегу стоит тоже человек, которому так же, как и вам, необходимо перебраться на другой берег. Группа делится на две команды. С каждой команды выходят по 2 участника, которые расходятся в разные концы комнаты, между ними рисуется узкая дорожка, либо стелется лента.

Задача игроков – пройти как можно быстрее на другую сторону. Тот, кто заступился за дорожку, считается упавшим в пропасть.

Выполнение упражнения начинается по команде ведущего.

Обсуждение:

Как вы себя чувствовали?

Что вы чувствовали при выполнении этого упражнения?

В реальных ситуациях, вы предпочитаете уступить или добиться определённой цели?

Какого стиля общения придерживался каждый из участников?

4. А теперь выполним упражнение «Толкалки».

Эта игра всем нам знакома с детства. Суть её очень проста. Разбейтесь на пары. Встаньте друг напротив друга, вытянув вперёд руки, обопритесь ладонями на ладони партнёра. Далее по моей команде сдвиньте своего противника с места.

Проигрывает тот игрок, который сойдет с места или хотя бы незначительно изменит положение своих ступней. После нескольких раундов игроки меняются партнёрами.

Обсуждение:

Как вы себя чувствовали?

Что вы чувствовали при выполнении этого упражнения?

В реальных ситуациях вы предпочитаете уступить или добиться определённой цели?

Какого стиля общения придерживался каждый из участников?

5. Упражнение «Я свой»

Все, кроме водящего, встают в круг и берутся за руки. Стоять нужно на близком расстоянии друг от друга лицом снаружи. Ведущий остаётся вне круга, его задача - доказать, что он свой и попасть внутрь круга.

Ведущий может использовать разные способы:

1. Попытайтесь уговорить двух наиболее доброжелательных к нему игроков.

2. Попробовать силой или хитростью ворваться в круг.

Но эта задача может оказаться слишком трудно решаемой для кого-то из ведущих.

(Нужно сказать, что в группе почти всегда находится один - два человека, которые теряются, оказавшись лицом к лицу с группой людей, которых нужно убедить что-либо сделать. Таким участникам сложно начать выполнение упражнения. Важно, чтобы и ведущий и группа оказали незаметную помощь таким игрокам).

Ведущему нужно следить за тем, чтобы никто не оставался за кругом больше одной минуты, так как это может привести к отказу.

А теперь попробуем научиться разрешать конфликт.

6. Упражнение «Нахал» (способы отработки поведения)

Цель игры - совершенствовать умение выстраивать своё речевое поведение в экстремальной ситуации.

Ход игры. Ну бывает же так: вы стоите в очереди и вдруг перед вами кто-то «влезает». Ситуация очень жизненная, а ведь частенько и слов не находится, чтобы выразить своё возмущение и негодование. Да и не всяким словом легко отбить охоту на будущее такому нахалу. А тем не менее, как же быть? Ведь не мириться же с тем, что такие случаи должны быть неизбежны. Давайте попробуем разобрать такую ситуацию. Разбейтесь на пары. В каждой паре сидящий слева - добросовестно стоит в очереди. Нахал заходит справа. Отреагируйте экспромтом на его появление, да так, чтобы было неповадно. Затем каждая пара меняется ролями, и игра продолжается. В конце игры группа обсуждает, какой ответ был самым удачным.

Четыре способа разрешения конфликта:

1. Соперничество - высокая активность при нежелании сотрудничать (добиться цели любой ценой).

2. Избегание - нет ни активности, ни желания сотрудничать (уводит разговор в сторону).

3. Приспособление - отсутствие активности при явном желании сотрудничать (плывете по течению).

4. Сотрудничество - высокая активность и выраженное желание сотрудничать.

Тема 5. Власть и лидерство в образовательном учреждении (4 ч. – очная форма, 1 ч. – заочная форма).

Содержание: Групповые взаимодействия и трудовые роли в группе. Эффективность работы «рабочих команд». Социометрический статус группы. Взаимодействия «исполнитель – руководитель – группа». Профессиональная карьера и развитие группы. Ролевые позиции «руководитель» - «лидер». Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Классификации лидеров по содержанию деятельности, по характеру деятельности, по направленности деятельности. Формальное и неформальное лидерство. Стили лидерства: директивный, коллегиальный и попустительский и их психологическая характеристика. Три основных роли лидера в группе по Я. Морено: по способности к руководству, по популярности и «чёрная овца». Теории лидерства. Стили лидерства и оценка их эффективности. Природа руководства. Бихевиористский подход к стилям руководства. Позитивный и негативный стили руководства. Групповая сплоченность. Групповые конфликты. Психологический климат в группе. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности. Модели управления персоналом. Традиционная модель: здравый смысл, жизненный опыт и интуиция.

Контрольные вопросы:

1. Классификации лидеров по содержанию, характеру, направленности деятельности.
2. Бихевиористский подход к стилям руководства.
3. Метод постановки целей или метод управления по целям
4. Позитивный и негативный стили руководства
5. Психологический климат в группе.
6. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности.

Занятия в интерактивной форме проводятся в виде дебатов по проблемам современной организационной психологии при рассмотрении содержания тем докладов.

Темы докладов и научных сообщений:

1. Конфликтогены организационной деятельности, их специфика и проблематика. Типология конфликтогенных личностей в организации, их проекция в групповом взаимодействии в организации.
2. Организационные технологии решения и профилактики организационных конфликтов.
3. Развитие лидерства: российский контекст.
4. Психологические особенности гендерного взаимодействия в организации.

Тема 6. Персонал образовательного учреждения - (6 ч. – очная форма, 1 ч. – заочная форма).

Содержание: Профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая адаптация. Три этапа программы адаптации:

подготовительный, текущий и заключительный. Планирование карьеры педагога как условие его профессиональной самореализации. Условия, необходимые для профессиональной самореализации педагога. Этапы профессиональной самореализации. Адаптация в профессии. Первичное ознакомление с профессией. Выбор собственной стратегии, стиля педагогической деятельности. Экспериментирование с педагогическими технологиями. Внесение творческих элементов в выбранную технологию. Разработка и внедрение авторских программ и проектов. Подведение итогов профессиональной карьеры и подготовка её завершения. Формирование готовности перехода к неслужебной деятельности. Составляющие карьеры педагога: личностная, ценностная, производственная. Планирование педагогической карьеры. Алгоритм планирования карьеры. Разработка представлений о жизненных устремлениях. Дифференциация во времени жизненных целей. Разработка ключевых представлений в профессиональной сфере. Распределение личных желаний и профессиональных желаний по приоритетности достижения. Определение личных ресурсов, необходимых для достижения поставленных целей.

Контрольные вопросы:

1. Этапа программы адаптации
2. Условия, необходимые для профессиональной самореализации педагога
3. Этапы профессиональной самореализации.
4. Алгоритм планирования карьеры.
5. Составляющие карьеры педагога: личностная, ценностная, производственная
6. Разработка ключевых представлений в профессиональной сфере.
7. Определение личных ресурсов, необходимых для достижения поставленных целей.

Занятия в интерактивной форме проводятся в виде дебатов по проблемам современной организационной психологии при рассмотрении содержания тем докладов.

Темы докладов и научных сообщений:

1. Психологические основы профессиональной карьеры и движения персонала.
2. Мотивация и стимулирования персонала в организации.
3. Взаимодействие формальных и неформальных групп в коллективе

Тема 7. Организационная и корпоративная культура в организации – (4 ч. – очная форма, 0 ч. – заочная форма).

Содержание: Понятие национальной культуры. Основные характеристики национальной культуры по Г. Хофстеде: индивидуализм/коллективизм; отношение к власти; отношение к риску; преобладание мужского начала (отношение к женщине в обществе). Особенности российской национальной культуры. Сравнительный анализ различных национальных культур. Типологии организационных культур (Р.

Акофф; М. Бурке; Т. Дил, А. Кеннеди; К. де Ври, Д. Миллер; Ч. Хэнди и другие). Виды и типы организационной культуры (открытые/закрытые культуры; сильные/слабые культуры). Механизм изменения корпоративной культуры Р. Шо, основанный на выявление основных ценностей компании и их изменении. Модели поведения личности в конфликтном взаимодействии и их характеристика. Стратегии поведения личности в конфликте. Типы конфликтных личностей. Теория акцентуации характеров: К. Леонгарда, А.Е. Личко. Культурный шок и культурная адаптация. Проблемы управления многонациональными командами. Формирование и развитие организационной культуры в многонациональных организациях. Управление межкультурными различиями в организации. Особенности мотивации в различных культурах. Кросс-культурный тренинг.

Контрольные вопросы:

1. Окружающая среда как источник опасности для человека.
2. Источники загрязнения, опасные и вредные факторы окружающей среды.
3. Экологический кризис.
4. Источники, зоны действия и уровни энергетических загрязнений окружающей среды (парниковый эффект, электромагнитные поля, ионизирующее излучение, шум, вибрация).

Занятия в интерактивной форме проводятся в виде деловой игры «Особенности организационного поведения с учетом национального аспекта» при рассмотрении содержания тем докладов.

Темы докладов и научных сообщений:

1. Формирование и развитие организационной культуры в многонациональных организациях.
2. Проблемы управления многонациональными командами.
3. Особенности российской национальной культуры.

2.Методические рекомендации по организации образовательного процесса по дисциплине (модулю)

2.1.Методические рекомендации педагогическим работникам Института и (или) лицам, привлекаемым Институтом к реализации образовательных программ на иных условиях

2.1.1.Методические рекомендации по проведению лекций и практических занятий

Особенность преподавания теоретической части дисциплины (модуля) заключается в широком использовании общедидактических методов обучения, основным из которых должен быть выбран метод устного изложения учебного материала. Все лекции должны быть направлены на фундаментальную подготовку обучающихся, обеспечивающую дальнейшую практическую направленность обучения по соответствующему профилю.

Поэтому в них основной упор следует делать на сообщение обучающимся специальных знаний, запас которых необходим для решения различных проблем, возникающих как в процессе обучения, так и в будущей практической деятельности в условиях рыночной экономики.

В процессе проведения лекций, наряду с методом монологического изложения материала, необходимо использовать метод рассуждающего (проблемного) изложения. Поэтому педагогическим работникам Института и (или) лицам, привлекаемым Институту к реализации образовательных программ на иных условиях (далее – педагогический работник, педагогические работники) важно на лекциях активно обращаться к аудитории, как в процессе создания проблемных ситуаций и формулировки проблем, так и в поиске путей их разрешения.

Особенностью преподавания практической части является проведение практических занятий с применением методов показа, совместного выполнения (заданий) упражнений, активного группового взаимодействия. На практических занятиях целесообразно организовывать семинары - дискуссии, деловые игры с разбором конкретных практических ситуаций.

Практические занятия необходимо строить, исходя из потребностей, умения решать типовые и творческие задачи будущей профессиональной деятельности с использованием электронно-вычислительной и другой техники.

Целью проведения практических занятий является углубление теоретических знаний, формирование у обучающихся умений свободно оперировать ими, применять теорию к решению практических задач, и в целом развивать творческое профессиональное мышление обучающихся.

Для углубления теоретических знаний следует осуществлять ориентацию обучающихся на самостоятельное изучение дополнительной литературы, их участие в научной работе, выполнение НИР отдельными, наиболее подготовленными обучающимися.

Для достижения воспитательных целей учебных занятий необходимо в полной мере использовать возможности содержания дисциплины (модуля), личный пример педагогического работника, индивидуальный подход к обучающимся в образовательном процессе.

2.1.2. Методические рекомендации по проведению интерактивных занятий

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование как традиционных (лекций, практических занятий с использованием методических материалов), так и инновационных образовательных технологий с использованием в учебном процессе интерактивных форм проведения занятий.

Интерактивное обучение — это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели. Цель состоит в создании комфортных условий обучения, при которых обучающийся чувствует свою успешность, свою

интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения, дать знания и навыки, а также создать базу для работы по решению проблем после того, как обучение закончится.

Другими словами, интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие между обучающимся и педагогическим работником, между самими обучающимися.

Задачами интерактивных форм обучения являются:

- пробуждение у обучающихся интереса к изучению дисциплины (модуля);
- эффективное усвоение учебного материала;
- самостоятельный поиск обучающимися путей и вариантов решения поставленной задачи (выбор одного из предложенных вариантов или нахождение собственного варианта и обоснование решения);
- установление взаимодействия между обучающимися, обучение работать в команде, проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинства;
- формирование у обучающихся мнения и отношения;
- формирование жизненных и профессиональных навыков;
- выход на уровень осознанной компетентности обучающегося.

При использовании интерактивных форм роль педагогического работника резко меняется, перестаёт быть центральной, он лишь регулирует процесс и занимается его общей организацией, готовит заранее необходимые задания и формулирует вопросы или темы для обсуждения в группах, даёт консультации, контролирует время и порядок выполнения намеченного плана. Участники обращаются к социальному опыту – собственному и других людей, при этом им приходится вступать в коммуникацию друг с другом, совместно решать поставленные задачи, преодолевать конфликты, находить общие точки соприкосновения, идти на компромиссы.

Следует обратить внимание на то, что в ходе подготовки занятия на основе интерактивных форм обучения перед педагогическим работником стоит вопрос не только в выборе наиболее эффективной и подходящей формы обучения для изучения конкретной темы, а открывается возможность сочетать несколько методов обучения для решения проблемы, что, несомненно, способствует лучшему осмыслению обучающимися. Представляется целесообразным рассмотреть необходимость использования разных интерактивных форм обучения для решения поставленной задачи.

Принципы работы на интерактивном занятии:

- занятие – не лекция, а общая работа;
- все участники равны независимо от возраста, социального статуса, опыта, места работы;
- каждый участник имеет право на собственное мнение по любому вопросу;
- нет места прямой критике личности (подвергнуться критике может только идея);

– все сказанное на занятии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

Алгоритм проведения интерактивного занятия:

1. Подготовка занятия.

Педагогический работник производит подбор темы, ситуации, определение дефиниций (все термины, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми обучающимися), подбор конкретной формы интерактивного занятия, которая может быть эффективной для работы с данной темой в данной группе.

При разработке интерактивного занятия рекомендуем обратить особое внимание на следующие моменты:

1) Участники занятия, выбор темы:

- возраст участников, их интересы, будущая специальность;
- временные рамки проведения занятия;
- проводились ли занятия по этой теме в данной учебной группе ранее;
- заинтересованность группы в данном занятии.

2) Перечень необходимых условий:

- должна быть четко определена цель занятия;
- подготовлены раздаточные материалы;
- обеспечено техническое оборудование;
- обозначены участники;
- определены основные вопросы, их последовательность;
- подобраны практические примеры из жизни.

3) Что должно быть при подготовке каждого занятия:

- уточнение проблем, которые предстоит решить;
- обозначение перспективы реализации полученных знаний;
- определение практического блока (чем группа будет заниматься на занятии).

4) Раздаточные материалы:

- программа занятия;
- материал должен быть структурирован;
- использование графиков, иллюстраций, схем, символов.

2. Вступление.

Сообщение темы и цели занятия.

– участники знакомятся с предлагаемой ситуацией, с проблемой, над решением которой им предстоит работать, а также с целью, которую им нужно достичь;

– педагогический работник информирует участников о рамочных условиях, правилах работы в группе, дает четкие инструкции о том, в каких пределах участники могут действовать на занятии;

– при необходимости нужно представить участников (в случае, если занятие межгрупповое);

– добиться однозначного семантического понимания терминов, понятий и т.п. Для этого с помощью вопросов и ответов следует уточнить

понятийный аппарат, рабочие определения изучаемой темы. Систематическое уточнение понятийного аппарата сформирует у обучающихся установку, привычку оперировать только хорошо понятными терминами, не употреблять малопонятные слова, систематически пользоваться справочной литературой.

Примерные правила работы в группе:

- быть активным;
- уважать мнение участников;
- быть доброжелательным;
- быть пунктуальным, ответственным;
- не перебивать;
- быть открытым для взаимодействия;
- быть заинтересованным;
- стремиться найти истину;
- придерживаться регламента;
- креативность;
- уважать правила работы в группе.

3. Основная часть.

Особенности основной части определяются выбранной формой интерактивного занятия, и включает в себя:

3.1. Выяснение позиций участников;

3.2. Сегментация аудитории и организация коммуникации между сегментами. Это означает формирование целевых групп по общности позиций каждой из групп. Производится объединение сходных мнений разных участников вокруг некоторой позиции, формирование единых направлений разрабатываемых вопросов в рамках темы занятия и создается из аудитории набор групп с разными позициями. Затем – организация коммуникации между сегментами. Этот шаг является особенно эффективным, если занятие проводится с достаточно большой аудиторией: в этом случае сегментирование представляет собой инструмент повышения интенсивности и эффективности коммуникации);

3.3. Интерактивное позиционирование включает четыре этапа интерактивного позиционирования:

- 1) выяснение набора позиций аудитории,
 - 2) осмысление общего для этих позиций содержания,
 - 3) переосмысление этого содержания и наполнение его новым смыслом,
 - 4) формирование нового набора позиций на основании нового смысла.
4. Выводы (рефлексия).

Рефлексия начинается с концентрации участников на эмоциональном аспекте, чувствах, которые испытывали участники в процессе занятия. Второй этап рефлексивного анализа занятия – оценочный (отношение участников к содержательному аспекту использованных методик,

актуальности выбранной темы и др.). Рефлексия заканчивается общими выводами, которые делает педагогический работник.

Примерный перечень вопросов для проведения рефлексии:

- что произвело на вас наибольшее впечатление?
- что вам помогало в процессе занятия для выполнения задания, а что мешало?
- есть ли что-либо, что удивило вас в процессе занятия?
- чем вы руководствовались в процессе принятия решения?
- учитывалось ли при совершении собственных действий мнение участников группы?
- как вы оцениваете свои действия и действия группы?
- если бы вы играли в эту игру еще раз, чтобы вы изменили в модели своего поведения?

Интерактивное обучение позволяет решать одновременно несколько задач, главной из которых является развитие коммуникативных умений и навыков. Данное обучение помогает установлению эмоциональных контактов между обучающимися, обеспечивает воспитательную задачу, поскольку приучает работать в команде, прислушиваться к мнению своих коллег, обеспечивает высокую мотивацию, прочность знаний, творчество и фантазию, коммуникабельность, активную жизненную позицию, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность. Использование интерактивных форм в процессе обучения, как показывает практика, снимает нервную нагрузку обучающихся, дает возможность менять формы их деятельности, переключать внимание на узловые вопросы темы занятий.

Этика педагогического работника включает следующие моменты:

- педагогический работник должен способствовать личному вкладу обучающихся и свободному обмену мнениями при подготовке к интерактивному обучению;
- педагогический работник должен обеспечить дружескую атмосферу для обучающихся и проявлять положительную и стимулирующую ответную реакцию;
- педагогический работник должен облегчать подготовку к занятиям, но не должен сам придумывать аргументы при дискуссиях;
- педагогический работник должен подчеркивать образовательные, а не соревновательные цели обучающихся;
- педагогический работник должен обеспечить отношения между собой и обучающимися, они должны основываться на взаимном доверии;
- педагогический работник должен провоцировать интерес, затрагивая значимые для обучающихся проблемы;
- стимулировать исследовательскую работу;
- заранее подготовить вопросы, которые можно было бы ставить на обсуждение по ходу занятия, чтобы не дать погаснуть дискуссии, обсуждению;

- не допускать ухода за рамки обсуждаемой проблемы;
- обеспечить широкое вовлечение в разговор как можно большего количества обучающихся, а лучше — всех;
- не оставлять без внимания ни одного неверного суждения, но не давать сразу же правильный ответ; к этому следует подключать обучающихся, своевременно организуя их критическую оценку;
- не торопиться самому отвечать на вопросы, касающиеся материала занятия такие вопросы следует переадресовывать аудитории;
- следить за тем, чтобы объектом критики являлось мнение, а не участник, выразивший его;
- проанализировать и оценить проведенное занятие, подвести итоги, результаты. Для этого надо сопоставить сформулированную в начале занятия цель с полученными результатами, сделать выводы, вынести решения, оценить результаты, выявить их положительные и отрицательные стороны;
- помочь участникам занятия прийти к согласованному мнению, чего можно достичь путем внимательного выслушивания различных толкований, поиска общих тенденций для принятия решений;
- принять групповое решение совместно с участниками. При этом следует подчеркнуть важность разнообразных позиций и подходов;
- в заключительном слове подвести группу к конструктивным выводам, имеющим познавательное и практическое значение;
- добиться чувства удовлетворения у большинства участников, т.е. поблагодарить всех обучающихся за активную работу, выделить тех, кто помог в решении проблемы;
- показать высокий профессионализм, хорошее знание материала в рамках учебной программы;
- обладать речевой культурой и, в частности, свободным и грамотным владением профессиональной терминологией;
- проявлять коммуникабельность, а точнее – коммуникативные умения, позволяющие педагогическому работнику найти подход к каждому обучающемуся, заинтересованно и внимательно выслушать каждого, быть естественным, найти необходимые методы воздействия на обучающихся, проявить требовательность, соблюдая при этом педагогический такт;
- обеспечить быстроту реакции;
- способность лидировать;
- уметь вести диалог;
- иметь прогностические способности, позволяющие заранее предусмотреть все трудности в усвоении материала, а также спрогнозировать ход и результаты педагогического воздействия, предвидеть последствия своих действий;
- уметь владеть собой;
- уметь быть объективным.

2.1.3. Методические рекомендации по контролю успеваемости

2.1.3.1. Текущий контроль успеваемости

Текущий контроль уровня освоения содержания дисциплины (модуля) рекомендуется проводить в ходе всех видов учебных занятий методами контроля, предусмотренными рабочей программой дисциплины (модуля).

Качество письменных работ оценивается исходя из того, как обучающиеся:

1. Выбрали и использовали форму и стиль изложения, соответствующие целям и содержанию дисциплины (модуля);
2. Применили связанную с темой информацию, используя при этом понятийный аппарат в соответствующей области;
3. Представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание.

Внутрисеместровая аттестация является обязательной формой текущего контроля успеваемости обучающихся очной формы обучения и неотъемлемой частью образовательного процесса и проводится с целью подведения итогов текущей успеваемости обучающихся Института и филиалов.

Проведение внутрисеместровой аттестации по дисциплине (модулю) регулируется локальным нормативным актом Института.

Результаты внутрисеместровой аттестации по дисциплине (модулю) выставляются педагогическим работником в аттестационную ведомость (система оценки знаний в период внутрисеместровой аттестации – «аттестован», «не аттестован»).

Запись «аттестован» в аттестационную ведомость вносится в случаях, если продемонстрированные обучающимся знания соответствуют оценкам: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно». Запись «не аттестован» в аттестационную ведомость вносится в случае, если продемонстрированные обучающимся знания соответствуют оценке «неудовлетворительно», в том числе в случае систематической неявки обучающегося на занятия при отсутствии уважительных причин.

2.1.3.2. Промежуточная аттестация

К промежуточной аттестации допускаются обучающиеся, успешно выполнившие все виды отчетности, предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля). В ходе промежуточной аттестации проверяется степень усвоения материала, умение творчески и последовательно, четко и кратко отвечать на поставленные вопросы, делать конкретные выводы и формулировать обоснованные предложения. Итоговая оценка охватывает проверку достижения всех заявленных целей изучения дисциплины (модуля) и проводится для контроля уровня понимания обучающимися связей между различными ее элементами.

В ходе промежуточной аттестации акцент делается на проверку способностей обучающихся к творческому мышлению и использованию понятийного аппарата дисциплины (модуля) в решении профессиональных задач по соответствующему направлению подготовки.

2.2. Методические указания обучающимся

2.2.1. Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы обучающихся:

СР как вид деятельности обучающихся многогранна. В качестве форм СР при изучении дисциплины (модуля) предлагаются:

- работа с литературой
- подготовка к тестированию
- подготовка доклада
- подготовка к зачету с оценкой.

Задачи СР:

- обретение навыков самостоятельной научно-исследовательской работы на основании анализа текстов литературных источников и применения различных методов исследования;

- выработка умения самостоятельно и критически подходить к изучаемому материалу.

Технология СР должна обеспечивать овладение знаниями, закрепление и систематизацию знаний, формирование умений и навыков.

2.2.2. Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с учебной и научной литературой является главной формой СР и необходима при подготовке к учебным занятиям по дисциплине (модулю). Она включает проработку лекционного материала – изучение рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, предложенных педагогическим работником схем (при их демонстрации), основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект должен быть выполнен в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны быть выполнены также аккуратно, содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным.

Объем конспекта определяется самим обучающимся. В процессе работы с учебной и научной литературой обучающийся может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

Работу с литературой следует начинать с анализа основной и дополнительной литературы, учебно-методических изданиях необходимых для изучения дисциплины (модуля).

Необходимо отметить, что работа с литературой не только полезна как средство более глубокого изучения любой дисциплины (модуля), но и является неотъемлемой частью профессиональной деятельности будущего выпускника.

2.2.3. Требования к оформлению рефератов

При написании реферата необходимо следовать следующим правилам:

Раскрытие темы реферата предполагает наличие нескольких источников (как минимум 4-5 публикаций, монографий, справочных изданий, учебных пособий) в качестве источника информации.

Подготовка к написанию реферата предполагает внимательное изучение каждого из источников информации и отбор информации непосредственно касающейся избранной темы. На этом этапе работы важно выделить существенную информацию, найти смысловые абзацы и ключевые слова, определить связи между ними.

Содержание реферата ограничивается 2-3 параграфами (§§).

Сведение отобранной информации непосредственно в текст реферата, должно быть выстроено в соответствии с определенной логикой. Реферат состоит из трех частей: введения, основной части, заключения.

Во введении логичным будет обосновать выбор темы реферата, актуальность (почему выбрана данная тема, каким образом она связана с современностью?); цель (должна соответствовать теме реферата); задачи (способы достижения заданной цели), отображаются в названии параграфов работы; историография (обозначить использованные источники с краткой аннотаций – какой именно источник (монография, публикация и т.п.), основное содержание в целом (1 абз.), что конкретно содержит источник по данной теме (2-3 предложения).

В основной части дается характеристика и анализ темы реферата в целом, и далее – сжатое изложение выбранной информации в соответствии с поставленными задачами. В конце каждой главы должен делаться вывод (подвывод), который начинается словами: «Таким образом...», «Итак...», «Значит...», «В заключение главы отметим...», «Все сказанное позволяет сделать вывод...», «Подводя итог...» и т.д. Вывод содержит краткое

заключение по параграфам главы (объем 0,5–1 лист). В содержании не обозначается.

Заключение содержит те подвыводы по параграфам, которые даны в работе (1-1,5 листа). Однако прямая их переписка нежелательна; выгодно смотреть заключение, основанное на сравнении. Например, сравнение типов политических партий, систем, идеологий и др. Уместно высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему.

Библиографический список. В списке указываются только те источники, на которые есть ссылка в основной части реферата. Ссылка в основном тексте оформляется:

В подстрочнике: цитата выделяется кавычками, затем следует номер ссылки. Нумерация ссылок на каждой странице начинается заново. Например, «Цитата...»¹.

Библиографическое описание книги в списке использованной литературы оформляется в соответствии с установленными в Институте правилами.

При использовании материалов из информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» необходимо оформить ссылку на использованный сайт.

Тематика рефератов указывается в фондах оценочных средств по дисциплине (модулю) и предоставляется обучающимся самим педагогическим работником.

Реферат выполняется на листах формата А4 в компьютерном варианте. Поля: верхнее, нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1 см, шрифт Times New Roman, размер шрифта – 14, интервал – 1,5, абзац – 1,25, выравнивание по ширине. Объем реферата 15-20 листов. Нумерация страниц обязательна. Номер страницы ставится по центру вверху страницы. Титульный лист не нумеруется.

Рефераты сдаются педагогическому работнику в указанный срок. Реферат не будет зачтен в следующих случаях:

1. Существенных нарушений правил оформления (отсутствует содержание или список литературы, нет сносок, номеров страниц и т.д.).
2. Серьезных недостатков в содержании работы (несоответствие структуры работы ее теме, неполное раскрытие темы, использование устаревшего фактического материала).

Возвращенный обучающемуся реферат должен быть исправлен в соответствии с рекомендациями педагогического работника.

2.2.4. Требования к подготовке доклада

Доклад - вид СР, который способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательный интерес, приучает критически мыслить.

При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками систематизируют

полученные сведения, делают выводы и обобщения. К докладу по крупной теме могут, привлекаться несколько обучающихся, между которыми распределяются вопросы выступления.

Отличительными признаками доклада являются:

- передача в устной форме информации;
- публичный характер выступления;
- стилевая однородность доклада;
- четкие формулировки и сотрудничество докладчика и аудитории;
- умение в сжатой форме изложить ключевые положения исследуемого вопроса и сделать выводы.

2.2.5. Подготовка к выполнению тестового задания

При подготовке к выполнению тестового задания необходимо внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся. Это поможет настроиться на работу.

Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья. Это позволит успокоиться и сосредоточиться на выполнении более трудных вопросов.

Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытайтесь понять условия «по первым словам» или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях. Такая спешка нередко приводит к досадным ошибкам в самых легких вопросах.

Если вы не знаете ответа на вопрос или не уверены в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.

Важно думать только о текущем задании. Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему. Кроме того, выполнение этой рекомендации даст еще один психологический эффект – позволит забыть о неудаче в ответе на предыдущий вопрос, если таковая имела место.

Многие задания можно быстрее решить, если не искать сразу правильный вариант ответа, а последовательно исключать те, которые явно не подходят. Метод исключения позволяет в итоге сконцентрировать внимание на одном-двух вероятных вариантах.

Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени). Тогда вероятность ошибок сводится к нулю и имеется время, чтобы набрать максимум баллов на легких заданиях и сосредоточиться на решении более трудных, которые вначале пришлось пропустить.

Процесс угадывания правильных ответов желательно свести к минимуму, так как это чревато тем, что обучающийся забудет о главном: умении использовать имеющиеся накопленные в учебном процессе знания, и

будет надеяться на удачу. Если уверенности в правильности ответа нет, но интуитивно появляется предпочтение, то психологи рекомендуют доверять интуиции, которая считается проявлением глубинных знаний и опыта, находящихся на уровне подсознания.

При подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем, внимательное изучение исторических карт. Положительным результатом тестирования можно считать 50-100% правильных ответов.