

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

17 сентября 2020 г.



Кафедра «Психология, социология, государственное и муниципальное управление»

Автор Данилова Елена Александровна, к.соц.н., доцент

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Психология управления персоналом**

Направление подготовки:	37.03.01 – Психология
Профиль:	Психология управления
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2018

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 1 31 августа 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">М.В. Ишханян</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 1 31 августа 2020 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">М.Ю. Быков</p>
--	---

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 9925  
Подписал: Заведующий кафедрой Быков Михаил Юрьевич  
Дата: 31.08.2020

Москва 2020 г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины (модуля) «Психология управления персоналом» являются: помочь студентам овладеть методами психологического анализа управленческой деятельности на основе теоретических знаний. Психология управления персоналом изучает систему и процессы управления в условиях, складывающихся в обществе социальных отношений. Предметом исследования психологии управления персоналом являются проблемы управления людьми, т.е. психологического управления. В рамках данного курса управление рассматривается через его алгоритм, последовательно развертывающиеся стадии, которые состоят из предвидения, прогнозирования, проектирования, программирования, планирования и социальных технологий.

В соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования студенты, изучив данную дисциплину, должны:

- Знать: предмет, основные функции психологии управления персоналом и сферами применения ее инструментариев в различных областях жизни;
- Уметь приобрести систематические знания в области психологии управления;
- Владеть навыками управления персоналом, знаниями о дисциплине, как науке о межличностных интеракциях в различных сферах жизни.

## **2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО**

Учебная дисциплина "Психология управления персоналом" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

### **2.1. Наименования предшествующих дисциплин**

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

#### **2.1.1. Диагностика персонала организации:**

Знания: основные требования к прикладному исследованию в области организационной психологии

Умения: проводить психодиагностику сотрудников организации и входящих в неё групп для проведения по её результатам психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации

Навыки: навыками представления результатов прикладного исследования в области организационной психологии

#### **2.1.2. Основы организационного поведения:**

Знания:

Умения:

Навыки:

#### **2.1.3. Психология личности:**

Знания: теоретические основы психологии личности, социального взаимодействия в процессе профессиональной деятельности, основы профилактики возникновения психологических проблем личности

Умения: прогнозировать изменения и оценивать динамику развития личности, разрабатывать эффективные меры предотвращения возникновения личностных проблем.

Навыки: способами использования современных информационных технологий, использования ресурсов в сети Интернет в целях сбора библиографической информации при подготовки эссе, рефератов, курсовых и дипломных работ.

### **2.2. Наименование последующих дисциплин**

### 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ПК-13 способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	<p>Знать и понимать: теоретические основы психологии; знать этно-социо-культурные и другие различия людей, воспитывать в коллективе уважение к окружающим, вне зависимости от их особенностей</p> <p>Уметь: разрабатывать управленческие решения с учетом имеющихся знаний, в интересах повышения сплоченности коллектива, вне зависимости от личностных и других особенностей, проявлять толерантность при руководстве людьми, соотносить свои умения с возможностями построения общения в коллективе,</p> <p>Владеть: Владеть – навыками грамотно решать все возникшие в ходе деятельности проблемы, навыками построения взаимоотношений в коллективе для решения профессиональных задач при работе с коллегами</p>
2	ПК-14 способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	<p>Знать и понимать: классификацию технологий, обеспечивающих развитие личностных качеств специалиста</p> <p>Уметь: Уметь применять на практике навыки и умения построения своей работы с учетом современных требований инновационных технологий. Уметь строить работу с обеспечением физического и психического здоровья сотрудников</p> <p>Владеть: способами соотносить свои умения с возможностями построения общения в коллективе, большой и малой социальной группе</p>

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

##### 4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

7 зачетных единиц (252 ак. ч.).

##### 4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов		
	Всего по учебному плану	Семестр 7	Семестр 8
Контактная работа	76	36,15	40,15
Аудиторные занятия (всего):	76	36	40
В том числе:			
лекции (Л)	38	18	20
практические (ПЗ) и семинарские (С)	38	18	20
Самостоятельная работа (всего)	140	72	68
Экзамен (при наличии)	36	36	0
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	252	144	108
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	7.0	4.0	3.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	КР (1), ПК1, ПК2	КР (1), ПК1, ПК2	ПК1
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЗЧ, ЭК	ЭК	ЗЧ

### 4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	7	Раздел 1 Организация персонала	2/2		4/2		4	46/4	КР, ПК1, ЭК
2	7	Тема 1 Введение в предмет психологии управления персоналом. История, философия и концепции управления персоналом.	2				7	9	КР, ПК1
3	7	Тема 2 Личность как объект управления. Методы управления персоналом.	2				3	5	КР, ПК1
4	7	Тема 3 Психические свойства личности. Воздействие на личность. Методы и приемы эффективного воздействия	2		2/2		4	8/2	КР, ПК1
5	7	Тема 4 . Планирования работы с персоналом в организации					26	26	КР, ПК1
6	7	Тема 5 Психология личности и кадровая политика.	2		2/2		4	8/2	КР, ПК1
7	7	Раздел 6 Технология управления персоналом						0	КР, ПК1
8	7	Тема 6 Психологические аспекты отбора и адаптации персонала.	2/1		2/1		3	7/2	КР, ПК1
9	7	Тема 6 Методы, методики,	2/1		2/2		4	8/3	ПК2

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу-точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		диагностика персонала. Адаптационный период.							
10	7	Тема 7 Мотивация профессиональной деятельности персонала.	2				3	5	ПК2
11	7	Тема 8 . Теория деятельности. Ведущие виды деятельности в разных возрастах. Внешние и внутренние мотивы.			2/2		4	6/2	ПК2
12	7	Тема 9 Обучение и аттестация персонала, психологический подход.	2		2/2		7	11/2	ПК2
13	7	Тема 10 Психологические аспекты высвобождения и увольнения персонала.			2/1		3	5/1	ПК2
14	7	Раздел 15 Психология управления персоналом						0	ПК2
15	8	Тема 12 . Организационная культура как социально-психологическая проблема.	2		2		11	15	ПК1
16	8	Тема 12 Формирование корпоративной культуры организации.	2		2/1		5	9/1	
17	8	Тема 13 Руководитель в системе управления персоналом.	2		4/1		10	16/1	
18	8	Тема 14 Создание имиджа как составной части культуры общения.	2				6	8	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	8	Тема 14 Типы культуры. Имидж.	2/1		2		4	8/1	ПК1
20	8	Тема 15 Психология самоменеджмента. Психические свойства личности, самооценка и я-концепция личности	2		2/1		10	14/1	
21	8	Тема 16 . Психология управленческого (делового) общения.	2		2		5	9	ПК1
22	8	Тема 17 Виды и формы общения. Стратегии. Причины нарушения общения. Затруднения в общении	2/1		2/1		5	9/2	
23	8	Тема 17 Управленческие конфликты в организациях и способы их разрешения. Стратегии поведения в конфликтах. Предотвращение конфликтных ситуаций	2		2/1		6	10/1	
24	8	Тема 18 Психология управления карьерой в организации.	2		2/1		6	10/1	ЗЧ
25		Раздел 12 Эффективность управления персоналом							
26		Всего:	38/6		38/20		140	252/26	



#### 4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 38 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	7		Организация персонала	4 / 2
2	7		Психические свойства личности. Воздействие на личность. Методы и приемы эффективного воздействия	2 / 2
3	7		Психология личности и кадровая политика.	2 / 2
4	7		Методы, методики, диагностика персонала. Адаптационный период.	2 / 2
5	7		Психологические аспекты отбора и адаптации персонала.	2 / 1
6	7		. Теория деятельности. Ведущие виды деятельности в разных возрастах. Внешние и внутренние мотивы.	2 / 2
7	7		Обучение и аттестация персонала, психологический подход.	2 / 2
8	7		Психологические аспекты высвобождение и увольнения персонала.	2 / 1
9	8		. Организационная культура как социально-психологическая проблема.	2
10	8		Формирование корпоративной культуры организации.	2 / 1
11	8		Руководитель в системе управления персоналом.	4 / 1
12	8		Типы культуры. Имидж.	2
13	8		Психология самоменеджмента. Психические свойства личности, самооценка и я-концепция личности	2 / 1
14	8		. Психология управленческого (делового) общения.	2
15	8		Виды и формы общения. Стратегии. Причины нарушения общения. Затруднения в общении	2 / 1

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
16	8		Управленческие конфликты в организациях и способы их разрешения. Стратегии поведения в конфликтах. Предотвращение конфликтных ситуаций	2 / 1
17	8		Психология управления карьерой в организации.	2 / 1
ВСЕГО:				38/20

#### 4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

1. Применение социально-психологического тренинга в формировании навыка принятия управленческих решений.
2. Психологические условия преодоления трудностей профессионального становления вновь принятого сотрудника.
3. Психологические особенности развития профессионального мышления специалиста.
4. Влияние профессионального самосознания руководителя на эффективность принятия управленческих решений.
5. Психологические методы и технологии преодоления профессиональных кризисов специалистов.
6. Психологические механизмы принятия управленческих решений руководителем.
7. Психологические особенности индивидуальной стратегии карьерного развития профессионала.
8. Социально-психологическая концепция имиджа.
9. Оптимизация процесса развития профессионального самосознания персонала.
10. Психологические условия профилактики межличностных конфликтов среди персонала.
11. Психологическое тестирование в системе управления персоналом: функции, условия, тенденции.
12. Влияние особенностей темперамента персонала на поведение в конфликтных ситуациях.
13. Влияние эмоционального интеллекта на структуру личности руководителя.
14. Учет индивидуально-психологических особенностей при отборе персонала.
15. Влияние ценностных ориентаций на межличностные отношения сотрудников организации.
16. Психологические условия предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в современной организации.
17. Влияние личностных особенностей персонала на эффективность его работы.
18. Психологические условия формирования адекватного имиджа руководителя.
19. Предупреждение межличностных конфликтов в организации.
20. Особенности поведения сотрудников в конфликте в служебных коллективах.
21. Использование психотерапевтических технологий в управлении персоналом.
22. Влияние групповой сплоченности на возникновение конфликтов в коллективе.
23. Психологическая структура мотивации трудовой деятельности сотрудников.
24. Профилактика межличностных конфликтов среди сотрудников.
25. Социально-психологические технологии распознавания лжи как способ психологической защиты от манипуляций.



## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Преподавание дисциплины «Психология управления персоналом» осуществляется в форме лекций и практических семинарских занятий.

Лекции проводятся как в традиционной классно-урочной форме (84,2 %), так и с использованием интерактивных (диалоговых) технологий (15,8%), в том числе мультимедиа-лекция, проблемная лекция, разбор и анализ конкретной ситуации.

Практические занятия организованы в виде как традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач) в объеме 36 ч., так и с использованием интерактивных (диалоговых) технологий в объеме 20 ч., в том числе – для решения проблемных психологических задач, основанных на коллективных способах обучения, и для проведения компьютерного тестирования.

Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям. К интерактивным технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, выполнение тестовых заданий при подготовке к занятиям.

Весь курс разбит на 4 раздела и 22 темы, представляющих собой логически завершенный объем учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают вопросы теоретического характера для оценки знаний. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях.

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

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	7		Организация персонала	4
2	7		Введение в предмет психологии управления персоналом. История, философия и концепции управления персоналом.	7
3	7		Личность как объект управления. Методы управления персоналом.	3
4	7		Психические свойства личности. Воздействие на личность. Методы и приемы эффективного воздействия	4
5	7		. Планирования работы с персоналом в организации	26
6	7		Психология личности и кадровая политика.	4
7	7		Психологические аспекты отбора и адаптации персонала.	3
8	7		Методы, методики, диагностика персонала. Адаптационный период.	4
9	7		Мотивация профессиональной деятельности персонала.	3
10	7		. Теория деятельности. Ведущие виды деятельности в разных возрастах. Внешние и внутренние мотивы.	4
11	7		Обучение и аттестация персонала, психологический подход.	7
12	7		Психологические аспекты высвобождение и увольнения персонала.	3
13	8		. Организационная культура как социально-психологическая проблема.	11
14	8		Формирование корпоративной культуры организации.	5
15	8		Руководитель в системе управления персоналом.	10
16	8		Создание имиджа как составной части культуры общения.	6
17	8		Типы культуры. Имидж.	4
18	8		Психология самоменеджмента. Психические	10

			свойства личности, самооценка и я-концепция личности	
19	8		. Психология управленческого (делового) общения.	5
20	8		Виды и формы общения. Стратегии. Причины нарушения общения. Затруднения в общении	5
21	8		Управленческие конфликты в организациях и способы их разрешения. Стратегии поведения в конфликтах. Предотвращение конфликтных ситуаций	6
22	8		Психология управления карьерой в организации.	6
ВСЕГО:				140

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Управление персоналом	Десслер Г.	Москва: БИНОМ. Лаборатория знаний, , 2013 <a href="http://ibooks.ru/reading.php?productid=350342">http://ibooks.ru/reading.php?productid=350342</a>	Все разделы
2	Психология управления персоналом. Учебник и практикум для академического бакалавриата	Базаров Т.Ю.	М.: Юрайт, 2016 <a href="http://biblio-online.ru/viewer/D6AF4BBE-D0E6-4CE5-A643-F23CB13637FF">http://biblio-online.ru/viewer/D6AF4BBE-D0E6-4CE5-A643-F23CB13637FF</a>	Все разделы

### 7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Психология управления: учебное пособие для студ. вузов	Козлов В.В.	Москва: Академия, , 2011	Все разделы
4	Управление персоналом : учеб. пособие для студ. спец. "Социология" и "Государственное и муниципальное управление".	Данилова Е.А.	Ч.1 / Е. А. Данилова ; МИИТ. Каф. "Психология, социология, государственное и муниципальное управление". - М. : МИИТ, 2013. - 44 с. НТБ МИИТа, 2013	Все разделы

## 8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<http://sbiblio.com/biblio/default.aspx>  
<http://www.psychology.ru/library>  
<http://www.psychology-online.net/>  
<http://www.bibliotekar.ru/447/229.htm>  
[http://psychoz.h15.ru/psyche/psyche\\_evolut.html](http://psychoz.h15.ru/psyche/psyche_evolut.html)  
<http://psi.webzone.ru/intro/intro04.htm>  
[www.hh.ru](http://www.hh.ru)  
[www.job.ru](http://www.job.ru)  
[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)  
[www.psyfactor.org/lybr31.htm](http://www.psyfactor.org/lybr31.htm)

2. Научно-техническая библиотека МИИТ: <http://library.miit.ru>
3. ЭБС «Айсбук»: <http://ibooks.ru>
4. ЭБС «Юрайт»: <http://biblio-online.ru>
5. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

6. Рекомендуемые журналы:

1. «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru/>
2. «Психологический журнал» :  
[http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut\\_p/psihologic/psihologiy.html](http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic/psihologiy.html)

### **9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Для проведения лекционных и практических семинарских занятий необходима специализированная лекционная аудитория с мультимедиа-аппаратурой и интерактивной доской. Для проведения компьютерного тестирования требуются компьютерные классы. Компьютеры должны быть обеспечены стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом Microsoft Office не ниже Microsoft Office 2007 или 2013.

### **10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется:

1. Рабочее место преподавателя с персональным компьютером, подключённым к сетям INTERNET.
2. Специализированная лекционная аудитория с мультимедиа-аппаратурой, обычной и интерактивной доской.
3. Компьютерный класс с кондиционером. Рабочие места студентов в компьютерном классе, подключённые к сетям INTERNET.
4. Для проведения занятий: компьютерный класс; кондиционер; компьютеры с минимальными требованиями – Pentium 4, ОЗУ 4 ГБ, HDD 100 ГБ, USB 2.0.
5. Для проведения занятий необходимы аудитории, оснащенные мебелью, соответствующей предъявляемым санитарно-гигиеническим требованиям. Столы и стулья должны быть мобильными, для освобождения необходимого пространства.

### **11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Учебная деятельность имеет свою специфику, готовит к другим видам деятельности (напр. трудовой). В результат обучения входят следующие показатели:

- Уровень сформированности учебной деятельности (тип мотивации, познавательный интерес, контроль и оценка своих возможностей, и др.),
- Уровень интеллектуального развития учащихся (произвольная память, воображение),
- Особенности развития коллектива и личности (сплоченность, отсутствие агрессивности, трудностей в общении, и др.),
- Уровень умений и навыков к концу обучения.

Учебная деятельность направлена на то, чтобы ее субъект - студент - стал специалистом высшей квалификации, а обучающая деятельность преподавателя призвана обеспечивать наиболее рациональные пути преобразования студента в квалифицированного специалиста.

Введение разнообразных методов преподавания для того, чтобы активизировать мышление студентов, дает ощутимые результаты в развитии способности студентов к творческому теоретическому мышлению, приводит к распространению активных методов обучения в вузе, особенно интерактивного, составляющего один из атрибутов развивающего обучения («организация совместной деятельности учащихся»). Среди методов выделяются:



1. Программированное обучение (Б.Ф. Скиннер, П.Я. Гальперин), (уточнение целей, задач, способов решения, форм поощрения и контроля применительно к предметному содержанию знаний).

2. Методы проблемного обучения (проблемная ситуация, в которой оказывается учащийся, эвристические программы).

3. Методы интерактивного обучения (обучение – процесс социальный, коллективный, а не сугубо индивидуальный). Коллективные дискуссии, учебно-ролевые игры, сценарии, круглые столы, деловая игра, и др.

Эти методы и приемы наиболее эффективны, если применяются в системе. Тогда они могут обеспечить управление всеми формами познавательной деятельности, связанными с усвоением знания.

Лекция выполняет следующие функции:

- Информационная. Информировывает о достижениях науки, об основных положениях учебной дисциплины, раскрывает особенности темы, знакомит с проблемой в науке, и т.д. У студентов должно возникнуть желание узнать больше по теме при самостоятельной работе с литературой. Общая ориентировка в научных проблемах настраивает студента на самостоятельное изучение литературы.

- Ориентирующая. Более детальная ориентировка в конкретной научной проблеме.

Ориентирует в научной литературе. Список литературы тоже относится к ориентирующей функции лекции.

- Разъясняющая (объясняющая). Объяснить научные понятия, термины, гипотезы, теории. Студенты должны адекватно их понять. Научное понятие это обобщенное и абстрактное знание, которое не всегда можно объяснить с помощью наглядных примеров. Подробную работу с вопросами оставляют на семинар.

- Убеждающая. Превращает знания в собственные убеждения студента.

Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике.

Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке специалиста важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ педагогики как науки, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Чтобы у студента сформировалось умение теоретически мыслить, нужно соответствующим образом строить его самостоятельную работу, учебную деятельность, исключив заучивание, механическое запоминание (зубрежку) учебного материала из книг.

При чтении литературы, при прослушивании лекции студенту следует постоянно анализировать информацию с научных позиций. Задачи, решение которых поможет студенту достичь этой цели: Сформировать у студента соответствующую мотивацию к глубокому изучению науки. Для усвоения знаний, получаемых из лекций и книг,

необходимо постоянно мысленно проецировать их на жизненные явления. При самостоятельном изучении литературы – все выводы, записывать (конспектировать, комментировать).

При обучении в вузе все зависит от правильной организации студентом своей самостоятельной учебы в межсессионный период. Важны не только отчеты студента по отдельным фрагментам программы обучения (конспект, реферат, курсовая работа, экзамен), а изучение науки комплексно.

Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины, рассмотрены через соответствующие знания, умения и владения. Для проверки уровня освоения дисциплины предлагаются вопросы, тестовые материалы, где каждый вариант содержит задания, разработанные в рамках изучаемой дисциплины.

Фонд оценочных средств является составной частью учебно-методического обеспечения процедуры оценки качества освоения образовательной программы, и обеспечивает повышение качества образовательного процесса и входит как приложение, в состав рабочей программы дисциплины. Основные методические указания для обучающихся по дисциплине указаны в разделе основная и дополнительная литература.