

Министерство науки и образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Кафедра Морские информационные системы
Рабочая программа по дисциплине
ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ
Основная профессиональная образовательная программа высшего образова-
ния программы бакалавриата по направлению подготовки

17.03.01 Корабельное вооружение

Профиль:

Морские информационные системы и оборудование

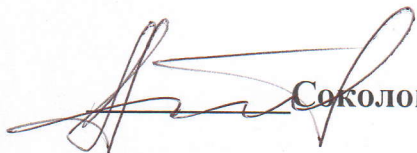
Квалификация:

Бакалавр

Форма обучения:

Очная

Согласовано
Руководитель ОПОП



Соколов А.Г.

Утверждаю:

Председатель УМС  И.И. Палкин

Рекомендована решением

Учебно-методического совета

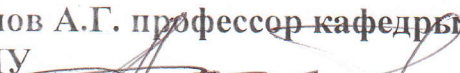
«19» июня 2018 г., протокол № 4

Рассмотрена и утверждена на заседании ка-
федры

«13» 05 2018 г., протокол № 5/18

Зав. кафедрой 

Авторы-разработчики:

Соколов А.Г. профессор кафедры МИС
РГГМУ 



Санкт-Петербург 2017

1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – сформировать у студентов теоретические знания и практические навыки, связанные с психологическими особенностями управленческого труда.

Основные задачи дисциплины:

- навыки взаимодействия в коллективе или малой группе;
- навыки и умения самоконтроля и саморегуляции.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Психология и социология управления» для направления подготовки 17.03.01 – Корабельное вооружение по профилю – «Морские информационные системы и оборудование» относится к дисциплинам базовой части программы.

Дисциплина «Психология и социология управления» базируется на знаниях, полученных при предварительном изучении таких дисциплин как история и философия и необходима для последующего изучения дисциплин «Маркетинг морских информационных систем», «Организация и управление предприятием» и написании ВКР.

3 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате изучения дисциплины студент должен **овладеть компетенциями:**

Код компетенции	Компетенция
ОК-1	способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческих позиций
ОК-2	способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
ОК-4	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности
ОК-5	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-6	способность работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию
ПК-9	способность организовывать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации и нормирования труда
ПК-11	готовность к кооперации с коллегами и работе в коллективе, к организации работы малых коллективов исполнителей

В результате освоения компетенций в рамках дисциплины «Психология и социология управления» обучающийся должен:

Код компетенции	Компетенция
ОК-1 ОК-2 ОК-4 ОК-5 ОК-6 ОК-7 ПК-9 ПК-11	Знать: <ul style="list-style-type: none">– предмет, объект, задачи и методы социологии и психологии управления;– основные школы науки управления;– содержание теорий и концепций, относящихся к социологии управления;– специфику изучения структуры организаций и управления, внешней среды, мотивации, культуры и инноваций в социологии управления;

	<ul style="list-style-type: none">– теории лидерства и руководства в современной психологии управления;– психологические особенности управленческой деятельности руководителя;– психологические аспекты принятия управленческого решения;– психологические аспекты исполнительской деятельности;– основные виды конфликтов в управленческой деятельности и стратегии их разрешения. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">– применять понятийный аппарат, описывающий управленческую деятельность в практической работе;– использовать теоретические основы построения управленческой деятельности с учетом её социально-психологических характеристик в управлении организацией;– использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">– методами организации взаимодействия и профессионального общения;– методикой определения стиля межличностного взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»;– приемами ведения деловой беседы;– методами принятия индивидуальных и коллективных решений;– способами реализации мотива власти;– методами преодоления конфликтных ситуаций;– методами оценки стиля управленческой деятельности;– принципами написания распорядительных документов.– приемами организации командной работы.
--	---

**Соответствие уровней освоения компетенции
планируемым результатам обучения и критериям их оценивания**

Этап (уровень) освоения компетенции	Основные признаки проявления компетенции (дескрипторное описание уровня)				
	1	2	3	4	5
минимальный	не владеет	слабо ориентируется в терминологии и содержании	способен выделить основные идеи текста, работает с критической литературой	владеет основными навыками работы с источниками и критической литературой	способен дать собственную критическую оценку изучаемого материала
	не умеет	не выделяет основные идеи	способен показать основную идею в развитии	способен представить ключевую проблему в ее связи с другими процессами	может соотнести основные идеи с современными проблемами
	не знает	допускает грубые ошибки	знает основные рабочие категории, однако не ориентируется в их специфике	понимает специфику основных рабочих категорий	способен выделить характерный авторский подход
базовый	не владеет	плохо ориентируется в терминологии и содержании	владеет приемами поиска и систематизации, но не способен свободно изложить материал	свободно излагает материал, однако не демонстрирует навыков сравнения основных идей и концепций	способен сравнивать концепции, аргументированно излагает материал
	не умеет	выделяет основные идеи, но не видит проблем	выделяет конкретную проблему, однако излишне упрощает ее	способен выделить и сравнить концепции, но испытывает сложности с их практической привязкой	аргументированно проводит сравнение концепций по заданной проблематике
	не знает	допускает много ошибок	может изложить основные рабочие категории	знает основные отличия концепций в заданной проблемной области	способен выделить специфику концепций в заданной проблемной области
продвинутый	не владеет	ориентируется в терминологии и содержании	в общих чертах понимает основную идею, однако плохо связывает ее с существующей проблематикой	видит источники современных проблем в заданной области анализа, владеет подходами к их решению	способен грамотно обосновать собственную позицию относительно решения современных проблем в заданной области
	не умеет	выделяет основные идеи, но не видит их в развитии	может понять практическое назначение основной идеи, но затрудняется выявить ее основания	выявляет основания заданной области анализа, понимает ее практическую ценность, однако испытывает затруднения в описании сложных объектов анализа	свободно ориентируется в заданной области анализа. понимает ее основания и умеет выделить практическое значение заданной области
	не знает	допускает ошибки при выделении рабочей области анализа	способен изложить основное содержание современных научных идей в рабочей области анализа	знает основное содержание современных научных идей в рабочей области анализа, способен их сопоставить	может дать критический анализ современным проблемам в заданной области анализа

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов

Таблица 1 – Трудоемкость дисциплины по видам работ

Вид учебной работы	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	216 (6 з.е.)
Аудиторные занятия (всего). В том числе:	82
Лекции	33
Практические занятия (ПЗ) и семинары (С)	49
Самостоятельная работа (всего)	107
Контрольные мероприятия	27
Вид промежуточной аттестации - зачет (3 сем.), экзамен (4 сем.)	24

4.1 СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 2 – Распределение нагрузки по разделам и видам занятий

№ п/п	Раздел дисциплины	Лекции	Практические занятия и семинары	Из них часов занятий в активной или интерактивной форме	Самостоятельные занятия	Формы текущего контроля	Формируемые компетенции
1	Основы теории управления	4	8	6	16	Семинар, деловые игры, тест	ОК-1, 2, 4, 5, 6, 7 ПК-9, 11
2	Психологические аспекты управления	13	9	6	22	Семинар, Деловая игра, Тест, зачет	
3	Социальное управление	8	16	10	30	Семинар Деловая игра, тест Обсуждение проблем	
4	Роли и модели менеджмента	8	16	10	39	Семинар Деловая игра Тест, экзамен	
Итого 72 час. (2 ЗЕ)		33	49	32	107		

4.2 Содержание разделов

дисциплины **Тема 1. Основы теории управления**

Понятие «управление». Системное представление управления организацией. Управление как процесс и вид деятельности. Принципы управления. Взаимодействие наук в управлении. Место психологии и социологии в управлении.

Тема 2. Психологические аспекты управления

Человек как главный ресурс в управлении. Деятельностный подход в управлении. Характеристики личности. Теории и психологические подходы к личности. Профессиона-

лизация. Методы управления личностью. Методы самовоспитания. Методы защиты от избыточной информации. Диалог. Убеждение оппонента. Продвижение идеи. Методы формирования культуры делового общения.

Тема 3. Социальное управление

Принципы социального управления. Социальные аспекты основных функций управления. Социальная система, ее особенные качественные характеристики. Виды власти, модели «руководства-лидерства». Гражданское общество. Функции социального управления.

Тема 4. Роли и модели менеджмента

Общие понятия. Модели менеджмента. Навыки руководителя организации. Организационная культура. Модели и подходы к мотивации. Группа, команда – признаки и модели управления. Командный подход в менеджменте. Методы формирования и управления командами.

4.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

Семинарские занятия

Таблица 3 – Содержание семинарских занятий

№ раздела дисциплины	Тема занятия	Формируемые компетенции
1	Основы теории управления	ОК-1, 2, 4, 5, 6, 7 ПК-9, 11
2	Психологические аспекты управления	
3	Основы социального управления	
4	Модели методы управления группой, командой	

Примерная структура вопросов для обсуждения на семинарах

Семинар 1. Основы теории управления – 4 час.

Вопросы семинара:

1. Понятие «управление»
2. Системное представление управления организацией
3. Управление как процесс
4. Управление как вид деятельности
5. Принципы управления, психологические аспекты
6. Взаимодействие наук в управлении. Место психологии и социологии
7. Исторические аспекты развития теории и методов управления: административное управление
8. Исторические аспекты развития теории и методов управления: целевое управление

9. Исторические аспекты развития теории и методов управления: управление процессами
10. Исторические аспекты развития теории и методов управления: ресурсное управление
11. Исторические аспекты развития теории и методов управления: интегрированное управление

Семинар 2. Психологические аспекты управления – 4 час

Вопросы семинара:

1. Источник различий в характеристиках личности
2. Формально-динамическая модель личности А. Адлера
3. Модель К. Арджириса «от незрелости к зрелости»
4. Модель релевантных переменных
5. «Большая пятерка» групп качеств личности
6. Виды поведения - инстинктивное поведение
7. Виды поведения - приобретенное поведение
8. Виды поведения - заимствованное поведение
9. Виды поведения - реактивное поведение
10. Виды поведения - адекватное и неадекватное поведение
11. Виды поведения - символическое поведение
12. Виды поведения - альтернативное поведение
13. Виды поведения - реликтовое и агрессивное поведение
14. Виды поведения - оскорбительное поведение. Реакция на поведение
15. Типизация поведения
16. Профессионализация – якорь карьеры
17. Технологии управления поведением личности – самовоспитание
18. Технологии управления поведением личности – диалог
19. Технологии управления поведением личности – метод трех раундов
20. Технологии управления поведением личности – продвижение идеи
21. Технологии управления поведением личности – метод установления влечения
22. Технологии управления поведением личности – методы формирования культуры делового общения

Семинар 3. Основы социального управления – 4 час

Вопросы семинара:

1. Понятие и принципы социального управления
2. Принципы социального управления.
3. Социальные аспекты основных функций управления.
4. Социальная система, ее особенные качественные характеристики.
5. Виды власти: политическая власть
6. Виды власти: политическая власть, способы и механизмы функционирования
7. Виды власти: политическая власть, экономическая и социальная функции
8. Виды власти: политическая власть, принудительная функция
9. Виды власти: законодательная власть
10. Виды власти: исполнительно-распорядительная власть
11. Виды власти: судебная власть
12. Виды власти: проблемы взаимодействия властей
13. Виды власти: законность (легитимность) власти
14. Модели «руководства-лидерства»: функции руководства

15. Модели «руководства-лидерства»: поведенческие модели менеджмента
16. Модели «руководства-лидерства»: навыки руководителей
17. Модели «руководства-лидерства»: понятие лидерства
18. Модели «руководства-лидерства»: должностная и личная власть
19. Модели «руководства-лидерства»: характерные черты руководителя
20. Модели лидерства
21. Гражданское общество.
22. Функции социального управления: социально-экономическая
23. Функции социального управления: социально-политическая
24. Функции социального управления: духовно-идеологическая
25. Функции социального управления: социальная
26. Организационная культура
27. Основания и методы формирования и изменения организационной культуры

Семинар 4. Модели и методы управления группой, командой – 4 час

Вопросы семинара:

1. Основные факторы, влияющие на эффективность работы группы
2. Основные механизмы обеспечения успешности группы
3. Управление группами: причины вступления в группу
4. Характеристики команд
5. Роли участников команды
6. Командные процессы
7. Сплоченность команды
8. Командные нормы
9. Управление конфликтами в командах
10. Преимущества и недостатки работы в командах
11. Межгрупповые проблемы и управление ими
12. Социальная роль
13. Социальный статус
14. Связь социальной роли, личности и общества
15. Культурный профиль организации
16. Формирование доверия в организации

Практические занятия

Таблица 4 – Содержание практических занятий

№ раздела дисциплины	Тема занятия	Формируемые компетенции
1	Тест: «Оценка качеств менеджера»	ОК-1, 2, 4, 5, 6, 7 ПК-9, 11
1	Деловая игра: «Личный герб и девиз»	
2	Деловая игра: «Мой портрет глазам группы»	
2	Тесты: «Геометрическая интерпретация характеристик человека», «Нарисуй слона»	
3	Тест «Психологический портрет сотрудника»	
3	Тренинг «Учителя и ученики»	
3	Деловая игра «Реклама»	
3	Практическая работа «Детектив»	
3	Деловая игра «Крокодил»	

3	Практическая работа «Рабочая тетрадь 1»	
3	Тест 1	
4	Тест «Психологический климат»	
4	Деловая игра «Изучение сплоченности коллектива»	
4	Тест «Уровень организационной культуры»	
4	Тест «Менеджер и преобразования»	
4	Деловая игра «Полет на Луну»	
4	Тест 2	

Рекомендации по организации практических занятий

Деловая игра «Личный герб и девиз»

Цель занятия – получение практических навыков формирования модели объекта

Участники: студенты группы

Методические рекомендации и задание на лабораторную работу.

Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главные стержни своих мировоззренческих позиций.

Последовательность формирования личного девиза и герба.

1. Дать ответ на вопрос «Кто я?»

Ответить на данный вопрос вы должны десятью разными словами или словосочетаниями (самодиагностика). Подчеркните первые три ответа (наиболее значимые по вашему мнению). Каждый из этих ответов наиболее точно отражает вашу самохарактеристику. Для каждого ответа может быть предложен символ или слово, воплощающие в форме знака внутреннее содержание характеристики.

2. Предложить девиз и герб

Развитие темы предполагает ответ на вопрос: есть ли среди вас кто-нибудь, принадлежащий к древним и знатным родам, имеющим свой девиз и герб? Если да – вам повезло, можно положиться на предков, если нет – считайте себя родоначальником, вы должны предложить своим потомкам ориентир, принципы деятельности. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем имеет дело.

Форма герба предполагает деление всей поверхности на четыре поля: три в верхней половине и одно в нижней (рисунок).

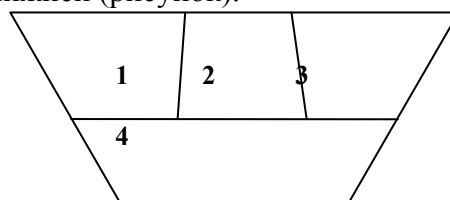


Рисунок. Схема полей герба

Левая часть (1) – мои главные достижения в жизни. Средняя часть (2) – как я себя воспринимаю, правая часть (3) – моя главная цель в жизни. Нижняя часть (4) – мой главный девиз в жизни.

В процессе формирования герба и девиза можно вспомнить тех людей, которые сыграли в вашей жизни значимую роль, их принципы и ценности, посоветоваться с вашими друзьями.

По завершению обсуждения преподаватель подводит итоги и отвечает на вопросы

Деловая игра: «Мой портрет глазами группы»

Цель занятия – моделирование известной личности

Участники: студенты группы

Методические рекомендации: Из состава группы выбирается (по желанию) натурщик для формирования портрета.

Все остальные участники группы становятся художниками. Каждый из них на отдельном листе бумаги в течение 10 – 15 минут пытается создать портрет натурщика в духе психологического реализма. Это значит, что не обязательно стараться нарисовать глаза, нос, рот и другие части тела натурщика. Мы все должны создать психологический портрет человека, сидящего перед нами. Для этого можно использовать любые метафорические изобразительные средства – основной принцип: «Я его так вижу!». Это может быть цепочка ассоциаций, конкретный образ, отражающий что-то важное в натурщике (предмет, узор, орнамент, цвет и др.).

До окончания упражнения разговаривать и обсуждать процесс не разрешается.

Натурщик группирует портреты по своим признакам (выделив в них что-то, по его мнению, общее). Возле каждой пачки собираются их авторы. Задача: определить, что общего нашел натурщик в портретах и попытаться составить обобщенный образ на основе портретов из группы. Время 10 – 15 мин.

После завершения работы один из членов группы представляет обобщенные портреты с комментариями. Натурщик комментирует, насколько портреты совпадают с его личными представлениями о своей личности.

По завершению обсуждения преподаватель подводит итоги и отвечает на вопросы

Тренинг «Учителя и ученики»

Цель: развить лидерские способности.

Размер группы: фактически любой, начиная от 5 участников.

Условия: учебная аудитория.

Порядок действий

1. Объясните всем, что упражнение «Учителя и ученики» демонстрирует, что является хорошей преподавательской работой, а что нет. Оно дает слушателям возможность «отомстить» своим учителям, показав им, как надо учить. Участники должны сформировать небольшие команды (может оказаться, что пары) и поочередно обучать чему-нибудь остальную группу.

2. Сформируйте небольшие команды по 2-3 человека. Упражнение может смутить выступающих, если только они недостаточно уверены в собственных силах или не знают каждого из собравшихся достаточно хорошо.

3. Дайте командам 5-10 минут, чтобы их члены решили, чему они будут учить.

4. Снова соберите всех вместе и пригласите первую команду (очередность не имеет значения) приступить к 3-5-минутному инструктажу остальной группы. Это может происходить в форме лекции, демонстрации или какого-то предписания в зависимости от метода обучения, который выбирают «учителя». По ходу выступления каждой команды вы можете делать для себя пометки.

Анализ

Когда все команды закончат выступать, устройте неформальный устный «экзамен». Действуйте быстро. Попросите каждую команду в порядке, соответствующем очередности их выступлений, выйти и встать перед аудиторией. Кратко повторите имена

«учителей» (если только участники не знают друг друга достаточно хорошо), после чего спросите у группы, что ей запомнилось из темы каждого урока. Вознаградите каждую команду аплодисментами. В конце попросите всех проголосовать и выбрать команду, которая преподавала лучше всех. Вы, вероятно, увидите, что группа очень четко выделяет учителей и темы, которые оказались наиболее популярными и легко запоминающимися.

Вы многому можете научиться от участников игры в «Учителей и учеников», например как выбирать вина, как быстрее дойти от университета до автобусной станции, что делать, если кому-то станет плохо на улице, и множеству других полезных вещей. Вы также можете стать жертвами ряда остроумных розыгрышей, например, когда вам вполне серьезно расскажут о секретном коде, которым фермеры, разводящие молочный скот, помечают пакеты с молоком, чтобы указать, из какого стада оно поступило.

Если вы захотите провести это упражнение с настоящими учителями или инструкторами, то можете устроить общую дискуссию (не переходя на личности) о причинах, по которым один стиль преподавания оказывается эффективнее других. Пусть участники задумываются над концепцией «учитель как лидер». Вы можете обнаружить, что некоторые учителя уже согласны с ней, некоторые воспринимают ее как новую, но неплохую идею, а третьи оспаривают ее из идеологических соображений.

Деловая игра «Реклама»

Возьмите какой-нибудь самый непопулярный предмет и дайте задание каждой группе сделать на него рекламу. Объявите конкурс, выработайте вместе со слушателями критерии оценивания: от 3 до 5 параметров.

Примеры предметов:

- авторучка;
- заколка для волос;
- зонтик;
- щетка для обуви;
- лопата;
- книга;
- копилка;
- граненый стакан.

По завершению обсуждения преподаватель подводит итоги и отвечает на вопросы

Деловая игра «Крокодил»

Группа разбивается на две подгруппы, которые рассаживаются друг против друга. Каждая команда должна придумать слово – имя существительное в единственном числе (не имя собственное) – и, вызвав игрока противоположной команды, потихоньку передать ему это загаданное слово.

Получив слово, игрок встает между двумя командами так, чтобы его было видно противоборствующим сторонам, и с помощью жестов, мимики в течение 2 минут должен передать своей команде информацию о полученном слове. Нельзя при этом указывать на находящиеся в комнате предметы или людей.

Команда, отгадывающая слово, должна засыпать своего игрока вопросами, на которые он мимически дает положительный или отрицательный ответы.

Предположим, могут задаваться такие вопросы:

- это предмет?
- это абстрактное понятие?
- это профессия?
- это едят?
- покажи, как это двигается?
- какого это размера?

- как этим пользуются?

Если по истечении 2 минут команда не угадала буквально то слово, которое было получено, то загадывающая команда получает очко. В свою очередь, команда, которая отгадывала, передает свое слово представителю соперников, и игру продолжает вторая команда.

По завершению обсуждения преподаватель подводит итоги и отвечает на вопросы

Практическая работа «Детектив»

Преподаватель предлагает каждой группе сочинить детектив с любимыми героями и содержанием. Каждый из участников придумывает только одно предложение, но так, чтобы оно было продолжением предыдущего рассказа и включало не менее 13 слов. При этом, прежде чем назвать свою фразу, необходимо дословно повторить предыдущую.

Упражнение продолжается до тех пор, пока все не попробуют себя в этом коллективном творчестве. После завершения первые участники игры из каждой команды рассказывают членам других команд, о чем их детектив.

По завершению обсуждения преподаватель подводит итоги и отвечает на вопросы

Деловая игра «Изучение сплоченности коллектива»

Всех членов группы просят указать десять положительных и отрицательных характеристик значимого для группы явления (например, своего лидера, особенностей своего коллектива, своей совместной деятельности, перспектив группы и т. п.). Затем на основе их ответов составляются два набора положительных и отрицательных характеристик таким образом, чтобы в них оказались включенными характеристики, названные хотя бы одним членом группы.

Каждому члену группы предлагается выбрать из этих наборов по пять положительных и отрицательных характеристик, которые они считают наиболее положительными (ценными) и наиболее отрицательными (ненужными).

Затем подсчитывается количество выборов, приходящихся на каждую характеристику, и выделяются по пять положительных и отрицательных характеристик, получивших максимальное количество выборов. Кроме того, подсчитывается общее количество выборов, сделанных членами данной группы из каждого предложенного набора. (В силу того, что все участники делают только по пять выборов, это количество численно равно произведению величины группы на пять.)

Показатели ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ), отдельно по выборам положительных и отрицательных характеристик, определяются по формуле

$$\text{ЦОЕ} = (n - m) \cdot 100 / N,$$

где ЦОЕ — сплоченность группы в отношении данного объекта оценки;

n — сумма выборов, приходящихся на пять характеристик, получивших максимальное количество выборов;

m — сумма выборов, приходящихся на пять характеристик, получивших минимальное количество выборов;

N — общее количество выборов, сделанных членами данной группы.

Группа с максимально возможным ЦОЕ - все участники выбирают одни и те же характеристики. Группа с минимально возможным ЦОЕ (полное отсутствие ценностно-ориентационного единства) - участники не отдают предпочтения ни одной из характеристик исходного набора, т. е. выбирают каждую из них одинаковое число раз.

Итоговый показатель групповой сплоченности при помощи описанной методики определяется как полусумма показателей ЦОЕ, вычисленных по положительным и отрицательным характеристикам.

Деловая игра «Полет на луну»

Игра используется для более глубокого усвоения вопроса об эффективности индивидуальной и групповой деятельности применительно к комплексным, многосоставным решениям. *Цели игры:*

1. Сравнить результаты решений, принимаемых индивидуально и группой.
2. Определить уровень развития группы, перед которой ставится задача.
3. Выработать некоторые навыки группового взаимодействия при принятии решений.

Размер группы: от шести до двенадцати участников, несколько групп могут выполнять упражнение одновременно.

Необходимое время: два учебных часа.

Материалы для участников игры: листы для индивидуальной работы, листы для групповой работы, листы с ответами и обоснованием решений, контрольные листы для подсчета баллов.

Организация игры:

1. Каждому участнику дается лист индивидуальной работы и время на выполнение упражнения.

2. Каждой группе дается один лист групповой работы. Причем:

а) участникам не разрешается менять что-либо в листах индивидуальной работы в результате группового решения;

б) каждый член группы должен записать результаты группового решения, принятого методом консенсуса, в свой лист;

в) участникам дается 30 минут на заполнение листа групповой работы.

3. Каждому участнику раздается контрольный лист для подсчета баллов. На эту операцию отводится от 7 до 10 минут. Участники:

а) подсчитывают индивидуальные баллы;

б) передают свои листы с вычисленными баллами человеку, ведущему групповой протокол, для подсчета среднего индивидуального балла. Причем

в) этот же человек подсчитывает групповой балл.

4. Группа сравнивает средний индивидуальный балл с групповым и обсуждает смысл упражнения. На этот шаг отводится от 7 до 10 минут.

5. Результаты выписываются на плакате или доске по образцу, приведенному ниже, и ведущий направляет дискуссию на обсуждение вопроса о значении и путях нахождения в ходе пере переговоров консенсуса, способного обеспечить при принятии решения учет наиболее убедительной аргументации со стороны любых членов группы.

Лист для индивидуальной работы участника игры «Полет на Луну»

Инструкция: вы - член экипажа космического корабля, который, согласно первоначальному плану, должен был встретиться с ранее посланным кораблем на светлой стороне Луны. Однако в результате механических затруднений вашему кораблю пришлось прилуниться в 200 милях (примерно 370 км) от места назначения. Во время посадки многое оборудование на борту пострадало и, поскольку ваша жизнь зависит от того, попадете вы или нет на корабль, который вас ждет, необходимо выбрать принципиально важные вещи для похода на 200 миль. Ниже приведены 15 предметов, которые не были повреждены после посадки. Ваша задача состоит в том, чтобы проранжировать их в порядке важности для того, чтобы ваш экипаж смог добраться до места встречи. (1 приписывается наиболее значимому предмету, 2 - второму по степени важности и т.д., до 15 для наименее важного предмета). У вас есть 15 минут для этого этапа упражнения. *Список предметов:*

- Коробок стичек
- Пищевой концентрат
- 50 футов (1 фут - 0,3 м) капроновой веревки
- Парашютный шелк
- Портативный нагреватель

- 2 револьвера 45-го калибра
- Одна упаковка сухого молока
- Два 100-литровых баллона с кислородом
- Звездная карта
- Надувной плот
- Компас магнитный
- 5 галлонов (примерно 19 л) воды
- Сигнальные ракеты
- Аптечка первой помощи с иглами для инъекций
- Радиоприемник-передатчик на солнечных батареях

Контрольный лист для подсчета баллов в игре «Полет на Луну»

<i>Название предмета</i>	<i>Правильный номер</i>	<i>Объяснение</i>
Коробок спичек	15	На Луне нет кислорода
Пищевой концентрат	4	Можно некоторое время прожить без еды
50 футов капроновой веревки	6	Может пригодиться для похода по неровной местности
Параютный шелк	8	Чтобы что-то нести
Портативный нагреватель	13	На светлой стороне Луны жарко
2 револьвера 45-го калибра	11	Для использования силы толчка
Одна упаковка сухого молока	12	Нужна вода, а ее мало
Два 100-литровых баллона с кислородом	1	На Луне нет воздуха
Звездная карта (карта лунного созвездия)	3	Нужна для навигации
Надувной плот	9	Представляет некоторую ценность как укрытие или для того, чтобы что-то нести
Компас магнитный	14	Магнитное поле Луны отличается от магнитного поля Земли
5 галлонов (19 литров) воды	2	Без этого долго не прожить
Сигнальные ракеты	10	Нет кислорода, можно использовать лишь для силы толчка
Аптечка первой помощи с иглами для инъекций	7	Аптечка может понадобиться, а иглы бесполезны
Радиоприемник-передатчик на солнечных батареях	5	Для коммуникации

Лист для групповой работы участников игры «Полет на Луну»

Инструкция: это упражнение на групповое принятие решений. Ваша группа должна принять решение методом консенсуса. Это означает, что со степенью предполагаемой важности каждого из 15 предметов, необходимых для выживания, должны согласиться все члены группы перед тем, как это станет частью группового решения. Консенсуса достичь нелегко. Следовательно, не любой вариант ранжирования вызовет всеобщее одобрение. Постарайтесь, работая как единая группа, определять и принимать каждый номер лишь при условии, что все члены группы хотя бы частично с ним согласны. Ниже приводится некоторое руководство по достижению консенсуса:

1. Избегайте споров, в которых стараетесь доказать правоту собственных суждений. Подходите к задаче с позиций логики.

2. Избегайте изменения своего мнения только для того, чтобы прийти к соглашению и не допустить конфликта. Поддерживайте только те решения, с которыми вы можете согласиться, хотя бы отчасти. Избегайте таких конфликтов методом разрешения спорных вопросов, как-то: голосование, усреднение или торг при принятии коллективного решения.

3. Принимайте разницу в мнениях как нечто полезное, а не как помеху для принятия решения.

Лист инструкций для подсчета баллов в игре «Полет на Луну»

Участники должны:

1. Подсчитать абсолютную разницу в баллах между своими ответами и правильными ответами.

2. Просуммировать все разницы в индивидуальном задании.

3. Подсчитать абсолютную разницу в баллах между групповыми ответами и правильными ответами.

4. Просуммировать все разницы в групповом задании.

5. Сравнить индивидуальный и групповой счет и попытаться объяснить, почему некоторые из наиболее правильных индивидуальных ответов не были учтены в групповых ответах (если это имело место).

6. Выявить трех победителей в индивидуальном соревновании.

Оцените результаты по рейтингу:

0-20 баллов - отлично;

20-30 баллов - хорошо;

30-40 баллов - посредственно;

40-50 баллов - удовлетворительно;

50 и более баллов - плохо.

Лист оценок

	Балл Индив.	Групп. Отв	Откл.	Откл.
<i>Коробок спичек</i>				
<i>Пищевой концентрат</i>				
<i>50 футов (1 фут - 0,3 м) капроновой веревки</i>				
<i>Парашиютный шелк</i>				
<i>Портативный нагреватель</i>				
<i>2 револьвера 45-го калибра</i>				
<i>Одна упаковка сухого молока</i>				
<i>Два 100-литровых баллона с кислородом</i>				
<i>Звездная карта</i>				
<i>Надувной плот</i>				
<i>Компас магнитный</i>				
<i>5 галлонов (примерно 19 л) воды</i>				
<i>Сигнальные ракеты</i>				
<i>Аптечка первой помощи с иглами для инъекций</i>				
<i>Радиоприемник-передатчик на солнечных батареях</i>				
<i>Сумма</i>				

Материалы для тестирования приведены в ФОС.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов и оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

5.1 Текущий контроль

Семинар, деловая игра, тест, обсуждение проблем

Рекомендации по подготовке докладов, рефератов, сообщений

Контроль исполнения самостоятельных работ осуществляется преподавателем с участием студентов в форме обсуждения доклада, сообщения, реферата.

Тема *доклада/сообщения* выбирается студентом из перечней, приведенных в конце каждого раздела. Формулировка наименования доклада согласовывается с преподавателем. Тема может быть и оригинальной, и инновационной идеей, в частности.

Объем доклада должен быть таким, чтобы выступление длилось в пределах 15 минут, т.е. порядка 7-9 стр. текста шрифта 14' через 1,5 интервала на листе А4 с полями 2 см со всех сторон.

Структура доклада:

- наименование и автор,
- содержание (заголовки частей),
- введение (важность предлагаемой темы),
- суть изложения (главные мысли и утверждения с их обоснованием),
- фактический материал, факты, официальные сведения,
- личное отношение докладчика к излагаемому материалу,
- заключение (вывод, резюме, гипотеза, конструктивное предложение),
- список использованных источников.

Конструктивным является утверждение, предложение, критика, если все они содержат действие, реализуемое в существующих условиях. Доклад – это рационально, логично построенное повествование, имеющее целью убедить слушателей в обоснованности предлагаемых их вниманию утверждений и их следствий.

Доклад может представляться в виде презентации (PowerPoint). Требования к презентации:

- не должно быть больше семи-деяти чётких взаимосвязанных графических объектов;
- не более 13 строк легко читаемого текста;
- фразы должны быть лаконичными, служить сигналами докладчику в логичном изложении и слушателям в связанном восприятии;
- полные скриншоты должны сопровождаться следующим слайдом с укрупнённым фрагментом, помогающим изложению;
- определения можно помещать полностью или на последовательности слайдов, если строк больше 13.

Реферат представляет собой отчет студента о работе с литературой по выбранной теме. Типовой план реферата должен включать:

- тема реферата (из рекомендованных или согласованных с преподавателем);
- не менее 3-х литературных источников (монографии, учебники), по каждому из которых приведена полная характеристика содержания;
- материалы, выбранные из каждого источника, по теме реферата.

Примерный объем реферата – 15-20 стр., оформление как доклад.

5.2. Методические указания по организации самостоятельной работы

Общие положения

Самостоятельная работа студентов - это индивидуальная или коллективная учебная деятельность, осуществляемая без непосредственного руководства преподавателя или совместно с ним. Самостоятельная работа есть особо организованный вид учебной деятельности, проводимый с целью повышения эффективности подготовки студентов к последующим занятиям, формирования у них навыков самостоятельной отработки учебных заданий, а также овладения методикой организации своего самостоятельного труда в целом. Она призвана обеспечить более глубокое, творческое усвоение понятийного аппарата изучаемой дисциплины, содержания основных нормативно-правовых актов и литературы по данному учебному курсу.

Организация самостоятельной работы студентов должна строиться по системе поэтапного усвоения материала. Метод поэтапного изучения включает в себя предварительную подготовку, непосредственное изучение теоретического содержания источника, обобщение полученных знаний. Распределение часов на самостоятельную подготовку приведено в таблице 2.

Предварительная подготовка включает в себя уяснение цели изучения материала, оценка широты информационной базы анализируемого вопроса, выяснение его научной и практической актуальности. *Изучение теоретического содержания* заключается в выделении и уяснении ключевых понятий и положений, выявлении их взаимосвязи и систематизации. *Обобщение полученных знаний* подразумевает широкое осмысление теоретических положений через определение их места в общей структуре изучаемой дисциплины и их значимости для практической деятельности.

Самостоятельная работа призвана, прежде всего, сформировать у студентов навыки работы с литературой.

При анализе литературных источников студенты должны научиться правильно фиксировать основные реквизиты материалов (полное официальное название, автор, где опубликован, когда опубликован).

Следует обратить особое внимание на новую для студента *терминологию*, без знания которой он не сможет усвоить содержание материалов, а в дальнейшем и ключевых положений изучаемой дисциплины в целом. В этих целях, как показывает опыт, незаменимую помощь оказывают всевозможные справочные издания, прежде всего, энциклопедического характера.

При самостоятельном изучении основной рекомендованной литературы студентам необходимо обратить главное внимание на *узловые положения*, излагаемые в тексте. Для этого - необходимо внимательно ознакомиться с содержанием соответствующего блока информации, структурировать его и выделить в нем центральное звено. Обычно это бывает ключевое определение или совокупность существенных характеристик рассматриваемого объекта. Для того, чтобы убедиться насколько глубоко усвоено содержание темы, в конце соответствующих глав и параграфов учебных пособий обычно дается перечень контрольных вопросов, на которые студент должен уметь дать четкие и конкретные ответы.

Работа с дополнительной литературой предполагает умение студентов *выделять в ней необходимый аспект изучаемой темы* (то, что в данном труде относится непосредственно к изучаемой теме). Это важно в связи с тем, что к дополнительной литературе может быть отнесен широкий спектр текстов (учебных, научных, художественных, публицистических и т.д.), в которых исследуемый вопрос рассматривается либо частично, либо с какой-то

одной точки зрения, порой нетрадиционной. В своей совокупности изучение таких подходов существенно обогащает научный кругозор студентов. В данном контексте следует учесть, что дополнительную литературу целесообразно прорабатывать, во-первых; на базе уже освоенной основной литературы, и, во-вторых, изучать комплексно, всесторонне, не абсолютизируя чью-либо субъективную точку зрения.

Обязательный элемент самостоятельной работы студентов с литературными источниками - *ведение необходимых записей*. Основными общепринятыми формами записей являются конспект, выписки, тезисы, аннотации, резюме, план.

Конспект - это краткое письменное изложение содержания правового источника, статьи, доклада, лекции, включающее в сжатой форме основные положения и их обоснование.

Выписки - это краткие записи в форме цитат (дословное воспроизведение отрывков источника, произведения, статьи, содержащих существенные положения, мысли автора), либо лаконичное, близкое к тексту изложение основного содержания.

Тезисы - это сжатое изложение ключевых идей прочитанного источника или произведения.

Аннотации, резюме - это соответственно предельно краткое обобщающее изложение содержания текста, критическая оценка прочитанного документа или произведения.

В целях структурирования содержания изучаемой работы целесообразно составлять ее *план*, который должен раскрывать логику построения текста, а также способствовать лучшей ориентации студента в содержании произведения.

Самостоятельная работа студентов будет эффективной и полезной в том случае, если она будет построена исходя из понимания студентами необходимости обеспечения максимально широкого охвата информационных источников.

Примерные темы для самостоятельной работы (рефератов и докладов):

1. Понятие «управление»
2. Системное представление управления организацией
3. Управление как процесс
4. Управление как вид деятельности
5. Принципы управления, психологические аспекты
6. Взаимодействие наук в управлении. Место психологии и социологии
7. Исторические аспекты развития теории и методов управления: административное управление
8. Исторические аспекты развития теории и методов управления: целевое управление
9. Исторические аспекты развития теории и методов управления: управление процессами
10. Исторические аспекты развития теории и методов управления: ресурсное управление
11. Исторические аспекты развития теории и методов управления: интегрированное управление
12. Источник различий в характеристиках личности
13. Формально-динамическая модель личности А. Адлера
14. Модель К. Арджириса «от незрелости к зрелости»
15. Модель релевантных переменных
16. «Большая пятерка» групп качеств личности
17. Виды поведения - инстинктивное поведение
18. Виды поведения - приобретенное поведение
19. Виды поведения - заимствованное поведение
20. Виды поведения - реактивное поведение

21. Виды поведения - адекватное и неадекватное поведение
22. Виды поведения - символическое поведение
23. Виды поведения - альтернативное поведение
24. Виды поведения - реликтовое и агрессивное поведение
25. Виды поведения - оскорбительное поведение. Реакция на поведение
26. Типизация поведения
27. Профессионализация – якорь карьеры
28. Технологии управления поведением личности – самовоспитание
29. Технологии управления поведением личности – диалог
30. Технологии управления поведением личности – метод трех раундов
31. Технологии управления поведением личности – продвижение идеи
32. Технологии управления поведением личности – метод установления влечения
33. Технологии управления поведением личности – методы формирования культуры делового общения
34. Понятие и принципы социального управления
35. Принципы социального управления.
36. Социальные аспекты основных функций управления.
37. Социальная система, ее особенные качественные характеристики.
38. Виды власти: политическая власть
39. Виды власти: политическая власть, способы и механизмы функционирования
40. Виды власти: политическая власть, экономическая и социальная функции
41. Виды власти: политическая власть, принудительная функция
42. Виды власти: законодательная власть
43. Виды власти: исполнительно-распорядительная власть
44. Виды власти: судебная власть
45. Виды власти: проблемы взаимодействия властей
46. Виды власти: законность (легитимность) власти
47. Модели «руководства-лидерства»: функции руководства
48. Модели «руководства-лидерства»: поведенческие модели менеджмента
49. Модели «руководства-лидерства»: навыки руководителей
50. Модели «руководства-лидерства»: понятие лидерства
51. Модели «руководства-лидерства»: должностная и личная власть
52. Модели «руководства-лидерства»: характерные черты руководителя
53. Модели лидерства
54. Гражданское общество.
55. Функции социального управления: социально-экономическая
56. Функции социального управления: социально-политическая
57. Функции социального управления: духовно-идеологическая
58. Функции социального управления: социальная
59. Организационная культура
60. Основания и методы формирования и изменения организационной культуры
61. Основные факторы, влияющие на эффективность работы группы
62. Основные механизмы обеспечения успешности группы
63. Управление группами: причины вступления в группу
64. Характеристики команд
65. Роли участников команды
66. Командные процессы
67. Сплоченность команды
68. Командные нормы
69. Управление конфликтами в командах
70. Преимущества и недостатки работы в командах

71. Межгрупповые проблемы и управление ими
72. Социальная роль
73. Социальный статус
74. Связь социальной роли, личности и общества
75. Культурный профиль организации
76. Формирование доверия в организации

5.3 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ЗАНЯТИЙ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Методические рекомендации по проведению занятий в интерактивной форме. Дисциплина содержит четыре раздела, соответствующих последовательному формированию необходимых компетенций. Для эффективного освоения курса целесообразно проводить занятия в следующих формах.

ознакомление путем чтения лекций в группе с оригинальными и уникальными материалами, раскрывающими суть теоретических положений;

семинары с заслушиванием докладов (сообщений) и содокладов, подготовленных студентами по тематическим вопросам, нуждающимся в углубленном изучении;

семинары-дискуссии по проблемам, недостаточно научно разработанным вопросам;

разбор и анализ ситуаций, почерпнутых из жизни организаций по материалам прессы или известным студентам по другим информационным источникам;

обсуждение интересных или поучительных результатов отдельных индивидуально выполненных студенческих работ;

деловые игры, соревнования в групповом решении проблем, заранее сформулированных преподавателем на базе понятийного и проблемного содержания теории организации;

лабораторные работы, предназначенные для получения и закрепления практических навыков при решении задач моделирования систем.

При этом преподаватель должен всячески поощрять индивидуальную работу студентов исследовательского характера. Важнейшими элементами самостоятельной работы студента является подготовка к семинарским занятиям, лабораторным работам, деловым играм, анализ конкретных ситуаций (кейс-анализ), изучение и рецензирование современной литературы по проблемам и др.

Тема 1. Основы теории управления

Тема 2. Психологические аспекты управления

Тема 3. Социальное управление

Тема 4. Роли и модели менеджмента

Методические рекомендации при проведении занятий в соответствии с предлагаемыми формами по выбранным темам

Тема 1. Основы теории управления

Лекционное занятие направлено на формирование понятийного аппарата теории управления. Рассмотрены понятие «управление», системное представление управления организацией, управление как процесс и вид деятельности, принципы управления, взаимодействие наук в управлении, место психологии и социологии в управлении.

Лекции проводятся в форме проблемной лекции, что предполагает свободное обсуждение материалов, излагаемых преподавателем.

Контрольные мероприятия проводятся в форме деловой игры, теста и семинара.

Тема 2. Психологические аспекты управления

Лекционные занятия направлены на формирование представления о методах выявления и учета в управлении психологических характеристик личности. Рассмотрены: человек как главный ресурс в управлении, деятельностный подход в управлении, характери-

стики личности, теории и психологические подходы к личности, профессионализация, методы управления личностью, методы самовоспитания, методы защиты от избыточной информации, диалог, убеждение оппонента, продвижение идеи, методы формирования культуры делового общения.

Лекционные занятия проводятся в дискуссионной форме, преподаватель широко использует видео материалы (слайды, схемы, рисунки) и раздаточные материалы. Обсуждение основных положений лекции проводится на конкретных примерах в режиме дискуссии.

Контрольные мероприятия проводятся в форме деловой игры, тестов, тренинга, практического занятия, семинара, зачета.

Тема 3. Социальное управление

Лекционные занятия направлены на формирование понятийного аппарата и методов социального управления. Рассмотрены: принципы социального управления, социальные аспекты основных функций управления, социальная система, ее особенные качественные характеристики, виды власти, модели «руководства-лидерства», основы гражданского общества, функции социального управления.

Контрольные мероприятия проводятся в форме деловой игры, теста, практического занятия, семинара.

Тема 4. Роли и модели менеджмента

Лекционные занятия направлены на формирование понятийного аппарата и методов управления группой и командой. Рассмотрены: общие понятия управления группой, командой, модели менеджмента, навыки руководителя организации, организационная культура, модели и подходы к мотивации, группа, команда – признаки и модели управления, командный подход в менеджменте, методы формирования и управления командами.

Контрольное мероприятие проводится в форме деловой игры, тестов, практического занятия, семинара.

Промежуточный контроль – экзамен.

Перечень вопросов к экзамену:

1. Причины появления новой отрасли научного знания — социального управления.
2. Теория и методология социального управления.
3. Предмет общей теории социального управления.
4. Система социального управления: пути совершенствования.
5. История управленческой мысли в России. Ее представители, содержание управленческих идей и технологий.
6. Закон интеграции в управлении.
7. Принцип системности в управлении.
8. Мотивация управленческого труда.
9. Формы и методы использования принципов управления на различных этапах развития общества.
10. Управление как наука и искусство.
11. Социальное моделирование в современных условиях.
12. Стратегия предотвращения и разрешения социальных конфликтов.
13. Нравственные аспекты социального управления: пути их развития и укрепления.
14. Социальные нормативы. Их роль в управлении.
15. Организационные отношения и организационная деятельность. Проблемы оптимизации.
16. Формальные и неформальные социальные организации. Принципы их проектирования и развития.
17. Социальный лидер управленческого типа. Пути формирования и выдвижения.
18. Управленческое решение: пути оптимизации принятия и реализации.
19. Социальный контроль: технологии совершенствования и повышения действенности.

20. Противоречия между обществом и государством: пути своевременного выявления и разрешения.
21. Геополитические факторы, определяющие Российскую миссию.
22. Социальное содержание муниципального управления.
23. Принципы формирования современной управленческой культуры: тенденции и перспективы.

Пример билета:

Экзаменационный билет №1

1. Формальные и неформальные социальные организации. Принципы их проектирования и развития.
2. Предмет общей теории социального управления.

Критерии оценивания:

"отлично" - полно раскрыто содержание вопросов;

"хорошо" - полно раскрыто содержание одного из вопросов, неточности при ответе на второй вопрос;

"удовлетворительно" - полностью раскрыто содержание только одного вопроса или неполный ответ на два вопроса;

"неудовлетворительно" - не раскрыто основное содержание учебного материала.

6 ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

а) Основная литература:

1. Зоринова Е.М., Истомина Е.П., Соколов А.Г. Организационное поведение - учебник, СПб.: Андреевский изд. дом, 2014

б) дополнительная литература:

1. Соколов А.Г. Организационное поведение, уч. пособие.- РГГМУ СПб 2012, 164 с.
2. Истомина Е.П. Соколов А.Г. Теория организации: системный подход.- учебник, изд. 3. 2-е, СПб.: Андреевский изд. дом, 2012
4. Истомина Е.П. Соколов А.Г. Колычев В.В. Исследование систем управления - учебник, СПб.: Андреевский изд. дом, 2012
5. Истомина Е.П. Соколов А.Г. Слесарева Л.С. Управление информационными системами: фирма, корпорация, деловая сеть.- учебник, СПб.: Андреевский изд. дом, 2012

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение:

- windows 7
- office 2007
- dr Web

Информационно-справочные системы:

- <https://biblio-online.ru> – ЭБС Юрайт
- <http://znanium.com> – ЭБС Знаниум
- <http://www.prospektnauki.ru> – ЭБС Проспект науки
- <http://elib.rshu.ru> ЭБС ГидроМетеоОнлайн
- <https://нэб.рф> - Национальная электронная библиотека

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В настоящее время в рамках учебного процесса по данной дисциплине все большее значение приобретает самостоятельная работа студентов. Это

объясняется, прежде всего, тем, что постоянно возрастает количество учебного и теоретического материала, которым необходимо овладеть студенту в процессе изучения данной дисциплины. В ходе проведения аудиторных занятий по дисциплине возникает проблема нехватки времени на углубленное изучение определенных вопросов, связанных с рассмотрением различных вопросов Распределенных вычислений и приложений. Самостоятельная работа дает возможность студентам проверить, а преподавателю решить задачи контроля уровня усвоения вопросов изучения Распределенных вычислений и приложений, выявить пробелы в знаниях и наметить пути их устранения. Самостоятельная работа способствует выработке у студентов умений грамотно и четко формировать и излагать свои мысли, вести творческую дискуссию, отстаивать свои мнения и убеждения. По темам дисциплины дан перечень наиболее важных вопросов курса, а также список литературы. Важным этапом самостоятельной подготовки является изучение соответствующих разделов в учебниках и учебных пособиях, и только после этого, когда уже имеется теоретическая база для уяснения более сложного материала, нужно приступить к изучению литературы, содержащей информацию по проблемным вопросам темы.

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

Не используются

9. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом учитываются рекомендации, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда.

При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения лабораторных работ, практических занятий и занятий семинарского типа - укомплектована специализированной (учебной) мебелью, персональными компьютерами, служащими для выполнения лабораторных работ и поиска информации. .

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа – укомплектована специализированной (учебной) мебелью, проектором и экраном для демонстрации иллюстрированных презентаций.

Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации - укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации.

Помещение для самостоятельной работы – укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации

Рассмотрено и рекомендовано к использованию в учебном процессе на 2019/2020 учебный год без изменений

Протокол заседания кафедры «Морские информационные системы»

от 28 августа 2019 № 8/19