

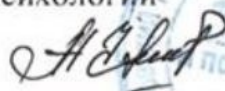
Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра психологии

УТВЕРЖДАЮ

/ Декан факультета педагогики и
психологии



доц. Васильева Л.И.

«24»

09

2022 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Б1.В.05 Современные технологии обучения и развития персонала

на 2023/2024 учебный год

Направление подготовки:

5.37.04.01 Психология

Профиль подготовки

**«ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

квалификация выпускника

МАГИСТР

Форма обучения:

Очно-заочная

Год набора:

2022

Тирасполь, 2022 г.

Рабочая программа дисциплины «Современные технологии обучения и развития персонала» разработана в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта ВО, направление подготовки: 37.04.01 Психология, и основной образовательной программы (учебного плана) по профилю подготовки «Психология менеджмента и управления человеческими ресурсами»

Составитель рабочей программы
преподаватель каф. психологии

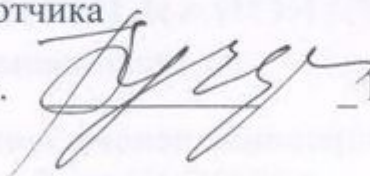


Нагорный А.П.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры психологии
«13» сентября 2022 г. протокол №1

Зав. кафедры-разработчика

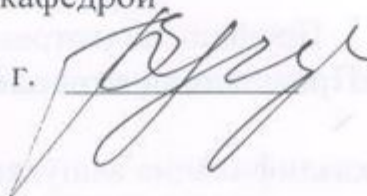
«13» сентября 2022 г.
доцент



В.И. Кучерявенко, к.пс.н.,

Зав. выпускающей кафедрой

«13» сентября 2022 г.
доцент



В.И. Кучерявенко, к.пс.н.,

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Современные технологии обучения и развития персонала» являются формирование у обучающихся представлений о составляющих функционирования системы развития персонала, системы знаний и навыков, современных методов обучения и развития персонала в организации, приобретения умений и практических навыков в ее применении, анализе работы, оценке результатов, качества и эффективности деятельности персонала.

Задачи освоения дисциплины:

- сформировать знания об основах функционирования организации, о целях, содержании и формах современных технологий развития и обучения персонала; о системе непрерывного образования персонала, тесной взаимосвязи процессов развития и обучения персонала.
- познакомить обучающихся с инновационными прогрессивными формами и способами системы обучения и развития персонала; основными технологиями управления человеческими ресурсами;
- способствовать освоению обучающимися научной и практической информации по проблеме адаптации, аттестации и продвижения персонала в служебно-профессиональной карьере;
 - сформировать способность к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса при подготовке психологических кадров с учетом современных методов обучения и инновационных технологий;
 - развивать способность к применению различных форм организации учебной деятельности с использованием современных методов обучения в системе общего, высшего и дополнительного образования;
 - сформировать способность использовать психологические знания и технологии в процессе решения научно-прикладных задач психологического обеспечения организационного развития, укрепления кадрового потенциала и профессионального здоровья персонала организаций;
 - сформировать способность к реализации психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации;
 - сформировать способность к реализации психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Современные технологии обучения и развития персонала» относится к дисциплинам первого модуля базовой части ОПОП, преподается в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.05).

3. Требования к результатам освоения дисциплины «Современные технологии обучения и развития персонала»:

Изучение дисциплины направлено на формирование компетенций, приведенных в таблице ниже:

Категория (группа) компетенций	Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Обязательные профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		

<i>Разрабатывает программно-методическое обеспечение учебных занятий в области психологии</i> <i>Проводит учебные занятия по психологии с опорой на современные образовательные технологии</i>	ПК-1 Способен к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса при подготовке психологических кадров с учетом современных методов обучения и инновационных технологий	ИД ПК-1.1 Знать: подходы построения преподаваемой дисциплины; понимать концептуальные основы предмета, его места в общей системе знаний и в учебном плане подготовки специалиста (бакалавра, магистра и др.); методику преподавания психологических дисциплин; методы организации самостоятельной работы обучающихся и диагностики их знаний; способы организации образовательной деятельности, принципы разработки учебных планов, программ и конспектов учебных занятий по психологии. ИД ПК-1.2 Уметь: творчески использовать накопленные знания; высокие мыслительные способности; эрудированность; широкий кругозор, постоянное стремление к повышению профессиональной квалификации для построения преподаваемой дисциплины; проектировать и реализовывать обучающие программы и инновационные технологии профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки психологических кадров; организовывать образовательную деятельность, применять принципы разработки учебных планов, программ и конспектов учебных занятий по психологии; оценивать качество образования в соответствии с актуальными задачами образовательного процесса; ИД ПК-1.3 Владеть: широким научно-психологическим кругозором; способностью к образовательной и просветительской деятельности с целью повышения уровня психологической грамотности и культуры личности; педагогическим мастерством
<i>Разрабатывает программно-методическое обеспечение учебных занятий в области психологии</i> <i>Проводит учебные занятия по психологии с опорой на современные образовательные технологии</i>	ПК-2 Способен к применению различных форм организации учебной деятельности с использованием современных методов обучения в системе общего, высшего и дополнительного образования	ИД ПК-2.1 Знать: педагогические технологии, методы, формы, приемы обучения и воспитательного воздействия; методику подготовки и проведения различных форм организации учебной деятельности с использованием современных методов активного обучения в системе общего, высшего и дополнительного образования. ИД ПК 2.2 Уметь: отбирать и использовать

		соответствующие формы и методы организации учебной деятельности и самостоятельной работы обучающихся; планировать и проводить учебные занятия разных видов (лекционные, семинарские, лабораторные) в соответствии с учебным планом, управлять учебной деятельностью обучающихся в системе общего, высшего и дополнительного образования. ИД ПК 2.3 Владеть: способностью использовать различные формы и методы ведения образовательной деятельности; системой знаний, достаточной для аналитической оценки, выбора и реализации различных форм организации учебной деятельности с использованием современных методов активного обучения в системе общего, высшего и дополнительного образования.
<i>Организует и планирует работу группы для решения задач психологической службы в образовании</i> <i>Управляет исполнением работы</i> <i>Мотивирует сотрудников</i> <i>Администрирует процесс поиска, подбора и отбора персонала, процессы учета и движения кадров</i> <i>Создает план оценки, отбора, обучения, развития и карьерного роста персонала, разрабатывает программы повышения мотивации персонала</i> <i>Мотивирует и координирует работу сотрудников кадровой службы</i>	ПК-3 Способен использовать психологические знания и технологии в процессе решения научно-прикладных задач психологического обеспечения организационного развития, укрепления кадрового потенциала и профессионального здоровья персонала организаций	ИД ПК3 -3.1 Знать: основные аспекты работы психолога с персоналом организации (отбор кадров, психодиагностика, оценка, адаптация, мотивация и развитие персонала, формирование организационной культуры, анализ организационного поведения); базовые подходы к психологическому анализу профессиональной деятельности менеджера, явлений в сфере организационной психологии и совместной деятельности по достижению организационных целей, психологии управления организационными изменениями ИД ПК 3.2 Уметь: осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико – оптимизационной работы с персоналом организаций; отбирать конкретные методы, соответствующие специфике организационных проблем, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организациях ИД ПК -3.3 Владеть: средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий для определения специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций; конкретными методами и формами

		проведения организационно психологических исследований; методами практической работы психолога в организации, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организациях
<i>Организует и планирует работу группы для решения задач психологической службы в образовании</i> <i>Управляет исполнением работы</i> <i>Мотивирует сотрудников</i> <i>Администрирует процесс поиска, подбора и отбора персонала, процессы учета и движения кадров</i> <i>Создает план оценки, отбора, обучения, развития и карьерного роста персонала, разрабатывает программы повышения мотивации персонала</i> <i>Мотивирует и координирует работу сотрудников кадровой службы</i>	ПК-4 Способен к реализации психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации	ИД ПК 4.1 Знать: специфику психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и подходы к осуществлению организационных изменений ИД ПК 4.2 Уметь: разрабатывать и осуществлять прикладные проекты, ориентированные на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и на внедрение организационных изменений ИД ПК 4.3 Владеть: психологическими технологиями при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и подходы к осуществлению организационных изменений.

4. Структура и содержание дисциплины.

4.1. Распределение трудоемкости в з.е./часах по видам аудиторной и самостоятельной работы студентов по семестрам:

Сем	Количество часов						Форма итогового контроля
	Трудоемкость з.е./часы	В том числе					
		Аудиторных				Самост работы	
		Всего	Лекций	Практические	Лаб. раб.		
2 сем	3/108	34	4	30	-	74	Зачет с оценкой
Итого	3/108	34	4	30	-	74	Зачет с оценкой

4.2 Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

№ раз- дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная Работа			Внеауд. работа (СР)
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Условия и принципы эффективного обучения персонала	36	2	10	-	24
2	Методы профессионального обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места.	37	1	10	-	26
3	Управление деловой карьерой персонала	35	1	10		24
Итого:		108	4	30	-	74

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности

Лекции

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Кол- во часов	Тема лекции	Учебно- наглядные пособия
1	1	2	Тема 1. Теоретические аспекты эффективного обучения и развития персонала. Сущность, цели и задачи развития персонала. Формы развития персонала: профессиональное обучение, повышение квалификации персонала, переподготовка кадров, управление карьерой сотрудников. Условия и принципы эффективного обучения персонала. Регламентация процесса обучения персонала. Управление процессом профессионального обучения персонала. Оценка эффективности профессионального обучения.	Презентация лекционного материала. Схема «Формы развития персонала».
Итого по разделу		2		
2	2	1	Тема 2. Система методов обучения и развития персонала. Традиционные методы обучения. Активные методы обучения: деловые игры, кейс-метод, групповые дискуссии, тренинги. Методы обучения персонала на рабочем месте: наставничество, инструктаж, ротация, стажировка, работа над новыми заданиями, проектами, консультация, коучинг, самообразование. Методы обучения персонала вне рабочего места. Информационные технологии в профессиональном обучении. Порталы корпоративных знаний. Электронное обучение и его возможности.	Презентация лекционного материала. Таблица «Методы обучения на рабочем месте» Таблица «Методы обучения вне рабочего места»

Итого по разделу		1		
3	2	1	Тема 3. Типы принципы и методы управления деловой карьерой персонала Деловая карьера и ее типы. Горизонтальная, вертикальная, ступенчатая, центростремительная карьера. Принципы и методы управления деловой карьерой. Оценка персонала в системе управления карьерой. Нормативно-методическое и информационное. Психологические технологии применяемые при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации	Презентация лекционного материала. Схема «Принципы и методы управления деловой карьерой.»
Итого по разделу		1		
Итого		4		

Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Кол-во часов	Тема практического занятия	Учебно-наглядные пособия
1	1	2	Тема 1. История развития образования Развитие человеческой цивилизации. История развития обучения и образования в мире. Развитие языков. Появление книгопечатания. Роль церкви в образовании. Первые школы и первые университеты. История возникновения и развития образования в России. Печатный станок, букварь и алфавит, развитие современного русского языка. Влияние геополитической ситуации на развитие системы образования в России.	Презентации слайдов, тестовые задания,

2	1	2	Тема 2. Современные системы образования Современные системы образования: существующие уровни и направления образования, сеть образовательных учреждений и научных организаций, реализующих образовательные программы различных уровня и направленности в разных странах. Применение различных форм организации учебной деятельности с использованием современных методов обучения в системе общего, высшего и дополнительного образования	Таблица, схемы, тестовые задания.
3	1	2	Тема 3. Основные понятия и концепции обучения персонала Непрерывное образование. Профессиональное образование. Обучение персонала. Определение. Виды обучения по целям: подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров. Концепции обучения квалифицированных специалистов: концепция специализированного обучения, концепция многопрофильного обучения, концепция обучения, ориентированного на личность	Презентации слайдов, тестовые задания,
4	1	2	Тема 4. Предмет и виды обучения персонала Предмет обучения: знания, умения, навыки и способы общения (поведения). Обучение групповое, индивидуальное и массовое. Обучение внутри организации и вне организации. Обучение на рабочем месте и вне рабочего места. Обучение через ресурсы сети Интернет.	Таблица, схемы, тестовые задания.
5	1	2	Тема 5. Формирование системы развития персонала в организации. Понятие и сущность развитие персонала. Задачи развития персонала. Структура механизмы, источники, форма, направленность, динамика развития персонала. Традиционные и инновационные методы развития персонала. Проектирование реализации и оценке учебно-воспитательного процесса при подготовке психологических кадров с учетом современных методов обучения и инновационных технологий	Презентации слайдов, тестовые задания,
Итого по разделу		10 часов		

6	2	2	Тема 6. Классические методы обучения персонала Классические методы обучения персонала: лекции, семинары, конференции, круглые столы, стажировки, инструктажи. Современные методы обучения: тренинги, деловые и ролевые игры, мозговой штурм, видеокурсы и видеоконференции, кейс-стадии, компьютерное обучение, e-learning и другие. Преимущества, особенности, причины и история возникновения новых методов обучения.	Таблица, схемы, тестовые задания.
7	2	2	Тема 7. Современные методы обучения персонала Новые форматы обучения Новейшие западные методы обучения: сторителлинг, шедуинг, баддинг, баскет-метод, секондмент, метафорическая игра. Их преимущества и особенности, распространение новых методов в российских компаниях. Реализация психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации	Презентации слайдов, тестовые задания,
8	2	2	Тема 8. Технологии помощи в обучении персонала Тьюторство: понятие, основные технологии и подходы к обучению персонала. Менторинг как вид поддерживающих отношений и эффективный способ передачи знаний, опыта. Трудности применения технологии в организации. Наставничество и коучинг как эффективные и современные технологии помощи в обучении персонала.	Таблица, схемы, тестовые задания.
9	2	2	Тема 9. Модель циклического обучения Особенности обучения взрослых людей. Организация обучения. Модель циклического обучения в организации: определение потребностей в обучении, формирование бюджета обучения, определение целей обучения, определение содержания программ и выбор методов обучения, процесс обучения (его обеспечение), оценка эффективности обучения.	Презентации слайдов, тестовые задания,

10	2	2	Тема 10. Командообразование как технология Эффективность деятельности организации связана со сплоченностью коллектива работающих в ней профессионалов и взаимопониманием среди руководства организации. Командообразование как специальный вид деятельности. Направления деятельности: технологии формирования команд, формирование командного духа и сплочение команд, диагностика команд и их соответствия общекорпоративным стандартам организации.	Таблица, схемы, тестовые задания.
Итого по разделу		10 часов		
11	3	2	Тема 11. Карьера, сущность, виды Значение социализации. Карьера. Определение, виды карьеры, жизненные этапы карьеры отдельного специалиста. Участие в управлении карьерой отдельного работника: служба персонала, руководитель подразделения, сам работник.	Презентации слайдов, тестовые задания,
12	3	2	Тема 12. Управление карьерой Процесс реализации разработанного плана карьеры. Комплекс мероприятий профессионального развития работника: обучение, стажировки, консультирование, коучинг, ротация и самообразование.	Таблица, схемы, тестовые задания.
13	3	2	Тема 13. Развитие личной эффективности как современный тренд Планирование и постановка целей. Индивидуальный план развития работника. Коучинг – новые возможности развития личности. Уровень удовлетворенности работника развитием его карьеры. Личная эффективность как компетенция.	Презентации слайдов, тестовые задания,
14	3	2	Тема 14. Принципы работы с резервом Цели и задачи создания кадрового резерва в организации: достижение стратегических целей организации, повышение уровня готовности персонала организации к изменениям, обеспечение преемственности в управлении, повышение мотивации сотрудников организации, улучшение финансового положения организации.	Таблица, схемы, тестовые задания.
15	3	2	Тема 15. Этапы работы с резервом: подготовительный. Положение о формировании кадрового резерва, перечень должностей, подлежащих резервированию, формирование кадрового резерва (механизмы конкурсного отбора на должности резервистов), развитие профессиональных и управленческих знаний резервистов (создание программы обучения и организация системы обучения резервистов для активного и пассивного резерва), оценка обучения, обратная связь и проведение стажировок для резервистов.	Презентации слайдов, тестовые задания,

Итого по разделу	10 часов		
Итого:	30		

Самостоятельная работа студента

Раздел дисциплины	№ п/п	Тема и вид СРС	Кол. часов
Раздел 1	1	Современные технологии развития и обучения персонала. Изучить теоретический материал. Провести сравнительный анализ имеющегося опыта обучения персонала среди российских и зарубежных компаний. Определить преимущества и недостатки различных технологий развития и обучения персонала.	6
	2	Источники и методы выявления потребностей в обучении Изучить теоретический материал. Провести анализ воздействия различных изменений на потребность в обучении персонала организации. Определить преимущества одного метода перед другим.	6
	3	Проектирование и планирование обучения Изучить теоретический материал. Выработать рекомендации по планированию обучения персонала в организации. Выявить основные преимущества планирования обучения персонала в организации. Определить основные экономические показатели открытого и закрытого обучения. Руководящие указания по обучению.	6
	4	Мотивационный аудит организации Изучить теоретический материал. Определить цели мотивационного аудита. Мотивационный аудит как технология эффективности управления персоналом. Проанализировать, в чем заключаются ошибки работодателя, не учитывающего мотивацию персонала. Выполнить тест системы мотивационных ценностей Дж.Голланда	6
		Итого по разделу	24
Раздел 2	1	Знания, умения и навыки, необходимые в командной работе Изучить теоретический материал. Проанализировать взаимосвязь средств, содержания обучения и командных ролей. Разработать примерный план тренинга продаж. Выполнить тест – диагностика межличностных отношений Т.Лири.	6
	2	Коучинг как инструмент создания обучающейся организации Изучить теоретический материал. Опишите основные позиции результатов применения коучинга в управлении персоналом. Проведите сравнительную оценку тренинга и коучинга.	6
	3	Современные модели и методы бизнес-образования и корпоративного обучения Изучить теоретический материал. Определить преимущество и недостатки каждого их методов бизнес-образования.	6

		Написать эссе по теме: «Необходимость применения системы корпоративного обучения в организации»	
	4	Эффективность применения различных методов обучения. Изучить теоретический материал. Провести анализ эффективности применения различных методов обучения в зарубежных и российских компаниях. Применения «экзотических» методов обучения в современной организации. Выявить основные факторы, влияющие на эффективность обучения персонала.	8
		Итого по разделу	26
Раздел 3	1	Система кадрового резерва Изучить теоретический материал. Сформулировать тезисы о необходимости организации мероприятий по формированию кадрового резерва. Выработать рекомендации по правилам формирования кадрового резерва организации.	6
	2	Цикл обучения взрослых Изучить теоретический материал. Проанализировать пирамиду обучения. Написать эссе по теме «Причины возникновения новой отрасли педагогики – андрагогики». Сформулировать основные положения особенностей	6
	3	Оценка результатов обучения. Модель Дональда Киркпатрика Изучить теоретический материал. Ответить на вопрос – в чем заключается уникальность оценки результатов обучения при использовании модели Д. Киркпатрика. Сформулировать основные причины по которым необходимо проводить оценку результатов обучения.	6
		Контроль и совершенствование процесса обучения Изучить теоретический материал. Выявить основные факторы, влияющие на выбор поставщика обучения. Определить рейтинг поставщика образовательных услуг. Определить наиболее приоритетные компании. Методы оценки поставщика.	6
		Итого по разделу	24
Итого			74

5. Примерная тематика курсовых работ по дисциплине

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

6.1. Обеспеченность обучающихся учебниками, учебными пособиями

№ п/п	Наименование учебника, учебного пособия	Автор	Год издания	Ко-во экземпляров	Электронная версия	Место размещения электронной версии
Основная литература						
1	Организация корпоративной системы обучения.	Аксенова О.А.	2021.	-	+	Аудитория 307 корпус Г
2.	Инновационные процессы	Бакушин А.А.	2015.	-	+	Аудитория

	в технологиях обучения. – М.: Гардарики					307 корпус Г
3.	Развитие и обучение персонала.	Форсиф П.И.	2018	-	+	Аудитория 307 корпус Г
4	Современные персонал-технологии.	Магура М.И., Курбатова М.Б.	2018	-	+	Аудитория 307 корпус Г
5	Практика управления человеческими ресурсами.	Армстронг М.	2017	-	+	Аудитория 307 корпус Г
Дополнительная литература						
1	Система обучения как конкурентное преимущество компании. Справочник по управлению персоналом. – № 12.	Вирковская А.В	2002	-	+	Аудитория 307 корпус Г
2.	Стратегическое развитие персонала: освоение практики корпоративного тренинга.	Горностаева А.Н.	2006	-	+	Аудитория 307 корпус Г
3.	Обучение персонала: эффективность и экономичность // Управление персоналом. – № 3.	Орехов В.Д.	2002	-	+	Аудитория 307 корпус Г
4.	Руководство персоналом: Практикум.	Пугачев В.П.	2006	-	+	Аудитория 307 корпус Г
5.	Управление персоналом организации	Под ред. А.Я. Кибанова.	2007	-	+	Аудитория 307 корпус Г
Итого по дисциплине: 100 % электронных источников.						

6.2 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. <http://psylib.kiev.ua/>
2. <http://www.psychology-online.net>
3. <http://libiife.ru>
4. <http://psiholog.alfaspace.net>
5. <http://www.psy.msu.Ri>
6. <http://www.psycheya.ru>
7. <http://forura.myword.ru>
8. <http://www.ipras.ru>
9. <http://www.library.by>
10. <http://lib.ua-ru.net/>

6.3. Методические указания и материалы по видам занятий:

1. Слободской А.Л. Обучение персонала организаций : учеб. пособие / А.Л. Слободской. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2013. – 124 с.

https://mck72.ru/files/4592/4.4_%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5.pdf

2. Маркова О.В., Конобеева А. Б. Развитие и обучение персонала. Учебно-методическое пособие <https://my-shop.ru/shop/product/4994573.html>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины: электронная библиотека, программа и кейсы с материалом по темам в электронном виде, учебная обязательная и дополнительная литература

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

Подготовка к семинарским занятиям предусматривает ознакомление с основными положениями по теме, усвоение нормативной лексики, предложенной к разделу через критическую работу с литературой и научными психологическими текстами. Данная работа необходима студенту для ведения научной дискуссии на занятии. В качестве советов студентам по усвоению материала по социальной психологии рекомендуем строить свою работу при подготовке к семинарским занятиям поступательными шагами, смысл которых заключается в постепенности, логичности, а главное в осознанном усвоении материала.

При подготовке к семинарскому занятию по дисциплине

«Современные технологии обучения и развития персонала»

рекомендуем студентам построить свою работу следующим образом:

Шаг 1. Изучить предлагаемый преподавателем план. При подготовке материала по каждому пункту плана необходимо изучить по учебникам основные понятия и термины, закономерности, механизмы и явления, описанные в теме.

Шаг 2. Если при изучении темы встретились новые непонятные термины, необходимо обратиться к словарю психологических терминов, и раскрыть их значение.

Шаг 3. После изучения материала по источникам необходимо его законспектировать, в соответствии с составленным планом. Установить взаимосвязь с предыдущей темой, сосредоточиться на специфике изучаемой темы.

Шаг 4. Составить графическую модель или схему по содержанию изученного материала. Вписать в конспект возникшие вопросы, гипотезы, критические замечания по изученному материалу.

Шаг 5. Для предварительной проверки качества усвоения изученного материала ответьте на вопросы к практическому занятию, предложенные преподавателем.

! Следует запомнить, что при подготовке к семинарскому занятию полную информацию по теме можно найти только, когда вы изучили несколько учебников различных авторов, учебных пособий, первоисточников, словарей дополняющих друг друга. Только в таком случае самостоятельное изучение темы будет отвечать требованиям научности, последовательности и полноты освещения, а также обеспечит прочное запоминание и осознанное усвоение материала.

9. Технологическая карта дисциплины

Курс 1 оч-заоч; группа ФП22ВР68ПМ1; семестр 2

Преподаватель – лектор доц. Коломиец О.В.

Преподаватели, ведущие практические занятия _доц. Коломиец О.В

Кафедра_психологии