

Министерство образования и науки Самарской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Губернский техникум м.р. Кошкинский»

СОГЛАСОВАНО

И УТВЕРЖДЕНО

Председатель ЦПК

ГБПОУ «ГТ м.р. К»

Н.Г. Нуризянова Нуризянова Н.Г./
«29» 08 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ

«Губернский техникум

м.р. Кошкинский»

А.В. Чугунов /Чугунов А.В./
«29» 08 2014 г.

Методические рекомендации
по выполнению практических занятий
по дисциплине «Основы социологии и политологии»
по специальности 43.02.08 Сервис домашнего и коммунального
хозяйства

Составила
Преподаватель Овсянникова С.Н.
на основе ФГОС,
утверждён приказом
Министерства образования и науки РФ
от 5 апреля 2010 г. № 272

с. Кошки
2014/2015 уч.год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Назначение методических указаний
2. Требования к знаниям и умениям при выполнении практических работ.
3. Правила выполнения практических работ.
4. Практическая работа №1
5. Практическая работа №2
6. Практическая работа №3

Назначение методических указаний

Настоящий сборник практических работ предназначен в качестве методического пособия при проведении практических работ по программе дисциплины «Основы социологии и политологии»

Сборник содержит описания практических работ:

1. Теоретические сведения
2. План исследования
3. Основные теоретические сведения
4. Принципы составления анкеты
5. Этапы социологического исследования
6. Ситуационные задания и задачи
7. Содержание отчета

Требования к знаниям и умениям при выполнении практических работ

В результате выполнения практических работ, предусмотренных программой по специальностям, студент должен

знать:

- социологический подход к проблеме и его отличие от других подходов;
- основные методы социологического исследования;
- основные понятия связанные с проведением социологического исследования;
- методику, технику и процедуру исследования

- основные методы анализа и обработки первичной информации;

уметь:

- сформулировать проблему;
- определить объект и предмет изучения;
- четко поставить цель и задачи социологического исследования;
- составлять план социологического исследования;
- организовать социологическое исследование;

- избрать наиболее эффективный метод социологического исследования;
- обработать первичную информацию;
- проанализировать полученные данные;
- сформулировать выводы

Правила выполнения практических работ

1. Студент должен прийти на практическое занятие подготовленным к выполнению. Студент, не подготовленный к работе, не может быть допущен к ее выполнению.
2. Каждый студент после выполнения должен представить отчет о проделанной работе с анализом полученных результатов и выводом по работе.
3. Отчет о проделанной работе следует делать в журнале практических работ, выполненном на листах формата А4 с одной стороны листа. Содержание отчета указано в описании по практической работе.
4. Таблицы и рисунки следует выполнять с помощью чертежных инструментов (линейки, циркуля и т. д.) карандашом с соблюдением ЕСКД.
5. Расчет проводить в цифровом в процентном измерении.
6. Исправления выполняются на обратной стороне листа отчета. При мелких исправлениях неправильное слово (буква, число и т. п.) аккуратно зачеркивают и над ним пишут правильное пропущенное слово (буква, число).
7. Вспомогательные расчеты можно выполнить на отдельных листах, а при необходимости на листах отчета.
8. Если студент не выполнил практическую работу или часть работы, то он может выполнить работу или оставшуюся часть во внеурочное время, согласованное с преподавателем.
9. Оценку по практической работе студент получает, с учетом срока выполнения работы, если:
 - работа выполнена правильно и в полном объеме;
 - сделан анализ проделанной работы и вывод по результатам работы;
 - студент может пояснить выполнение любого этапа работы;
 - отчет выполнен в соответствии с требованиями к выполнению работы.

Зачет по практическим работам студент получает при условии выполнения всех предусмотренных программой работ после сдачи отчетов по работам при удовлетворительных оценках за опросы и контрольные вопросы во время практических занятий.

Практическая работа № 1

Методы социологического исследования и анализа

1. Цель работы.

1.1. Научиться составлять план социологического исследования и организацию проведения его.

2. Пояснение к работе

2.1 Краткие теоретические сведения

Проведение социологического исследования требует тщательной его подготовки. На этапе подготовительной работы создают программу и план социологического исследования.

В программе формулируется проблема исследования, определяются его необходимые элементы:

Постановка социальной проблемы – это «социальное противоречие», которое следует изучить, понять.

Объект социологического исследования – явление или процесс, носитель социальной проблемы (деятельность людей, соц. группы, люди)

Предмет исследования – стороны и свойства объекта (т. е. части объекта), которые выделяются для непосредственного изучения.

Цель социологического исследования – это планируемый его результат.

Задачи исследования – это совокупность конкретных целевых установок, направленных на анализ и решение проблемы.

Гипотеза в социологическом исследовании – это научное предположение, выдвигаемое для объяснения каких-либо фактов, которые надо или подтвердить, или опровергнуть.

Выбирается метод исследования, в нашем случае, таким методом является **опрос**.

Анкетный опрос

Анкетирование — это письменный вид опроса, при котором контакт между исследователем и опрашиваемым (респондентом) осуществляется при помощи анкеты. Анкетирование может быть электронным — если используется компьютер. Анкета может распространяться через прессу, по почте и раздаточный опрос.

Анкета — это документ, в котором собраны вопросы. Любая анкета должна включать вводную часть, содержательную часть и заключительную часть.

Вводной части содержится вся информация о том, кто проводит исследование, о целях, которые стоят перед ним, и о правилах заполнения анкеты (инструкция). Кроме того, во вводную часть обычно включают благодарность за участие в опросе, а также гарантируется анонимность.

Содержательная часть — это основная составляющая анкеты, в которой формулируются вопросы, расположенные в определенной последовательности.

Заключительная часть, или *паспортчика*, содержит необходимые сведения о респонденте: его возрасте, национальности, семейном положении, статусе, образовании и т. д.

Принципы составления анкет

Открытые вопросы предполагают, что ответы на них респондент строит полностью по своему усмотрению.

Закрытые вопросы предполагают, что ответы на них выбираются респондентом из заранее определенных вариантов.

Выделяют разновидности закрытых вопросов. *Дихотомические вопросы* предполагают выбор между «да» и «нет», *Вопросы-меню* предполагают выбор одного варианта или любого сочетания вариантов.

Полузакрытые вопросы. — вид вопросов, занимающий промежуточное положение между открытыми и закрытыми вопросами. В этом случае респонденту дается несколько вариантов ответов, но он имеет право ответить в свободной форме, если ни один из вариантов не подходит

Этапы социологического исследования

1 этап - проработка проблемы, определение целей исследования, выработку понятийного аппарата, выдвижение гипотез, которые должны быть проверены в процессе исследования, и выбор инструментария (методов исследования).

2 этап – разработка программы исследования. Она включает в себя следующие разделы: 1)определяются цели, задачи, предмет и объект исследования; 2)обосновывается метод исследования и особенность его использования; 3) разрабатывается план исследования, сведения о количестве и распределении людских и финансовых ресурсов, необходимых для проведения исследования, его временные рамки и т. д.

3. Задание

Подготовьтесь к проведению социологического исследования в своей учебной группе. Для этого определите проблему, над которой вы хотели бы работать, цель, задачи исследования, его объект, предмет, сформулируйте гипотезу, выявите значимые факторы и характеристики опрашиваемых.

Возможные темы исследования:

Основные проблемы в группе, ее сплоченность, отношения между ее членами; отношение к избранной профессии; успеваемость и ее зависимость от отношения к учебе; отношение студентов к алкоголизму и наркомании.

Например:

Объект исследования — студенты. Предмет исследования проблемы возникшие в группе. Цель исследования — определение атмосферы в учебном коллективе. Задачи исследования: 1) выявить отношение членов группы к группе в целом; 2) определить основные причины конфликтности группы; 3) определить готовы ли идти навстречу другим члены группы.

4.Содержание отчета

Отчет должен содержать

1. Название работы
2. Тему или проблему исследования
3. Объект и предмет изучения
4. Цель исследования
5. Задачи (3-4 задачи)
6. Рабочую гипотезу
7. Анкету (на 15-25 вопросов)

5.Вопросы для закрепления пройденной темы «Методы исследования в социологии»

1. В чем состоит польза социологических методов исследования?
Где они применяются?
2. Что такое теоретические и конкретные методы социологического исследования? Чем они различаются?
3. Какие основные этапы социологического исследования выделяются?
4. Что такое анкетирование и интервью?
5. Какие виды вопросов применяются в социологических исследованиях?
6. Каким принципам подчиняется составление анкеты?
7. В чем заключаются достоинства и недостатки опроса как метода социологического исследования?

6. Литература

1. Бабосов Е. М. Общая социологияб Уч. Пособ для студентов./ Е. М. Бабосов.- М.,2007, 640 с.
2. Кравченко А. И. Социология. М.: Академический проект, 2008. – 508 с.
3. Смехнова Г. П. основы прикладной социологии: Учебное пособие.-М., 2008.-240 с.
4. Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А. Прикладная социология: Учебное пособие.- Гарадарики,2007.-176 с.

Практическая работа № 2

Методы обработки и анализа первичной социологической информации

1. Цель работы.

1.1. Научиться анализировать и обрабатывать полученные данные.

2. Пояснение к работе

2.1 Краткие теоретические сведения

Многие социальные факты в социологическом исследовании являются статистическими обобщениями. Поэтому необходимо произвести социологическую выборку.

- *генеральная совокупность* — вся совокупность единиц наблюдения, имеющих отношение к проблеме исследования. Другими словами, это все люди (организации, группы лиц и т. д.), чье мнение является объектом исследования.

- *выборочная совокупность* — часть генеральной совокупности, которая подлежит непосредственному изучению в процессе исследования в соответствии с разработанной методикой сбора материала. Вместо того чтобы опрашивать все «единицы наблюдения», социологи обращаются только части из них.

После опроса, необходимо обработать полученные данные. Полученная в ходе исследования первичная информация, нуждается в трансформации ее во вторичную информацию, т. е. переводе количественной информации в качественную. Качественный анализ информации заключается в сопоставлении фактов, данных, выявлении связей, причин. Обработка данных может производиться ручным методом и с помощью компьютерных технологий. В любом случае требуется составление матрицы, которая наглядно может отразить суть поставленной проблемы. Для наглядности необходимо отразить некоторые полученные данные и сравнительный анализ их в виде графиков, таблиц, диаграмм. Затем следует текстовый отчет по проведенному социологическому исследованию, который является ответом на поставленные цель и задачи исследования. Определяется подтвердилась ли рабочая гипотеза, если нет, то требуется объяснение. Почему этого не произошло, и предлагается другая, которая имеет обоснование в ходе проведенного социологического исследования.

Этапы социологического исследования

1 этап – опрос респондентов (20-30 человек)

2 этап – обработка полученной информации (составление матрицы, математический (количественный и процентный показатель, составление таблиц, графиков, диаграмм).

3 этап - Обобщение и интерпретация результатов. Результатом этой процедуры является отчет. *Отчет* — это связное изложение результатов исследования, которое включает введение (формулировка гипотез, целей, задач, методов), основную часть (описание полученных результатов и их связь с гипотезами) и заключение (краткие выводы, которые можно сделать на основании полученных данных).

3. Задание

Подготовьтесь к проведению обработки первичной информации. Составьте матрицу. Например:

П.№	Вопросы	Да	Нет	А	В
1.	Образование для меня – это прежде всего: А) способ самореализации Б) Возможность получить диплом			68%	32%
2.	Нравится ли вам учиться?	82%	18%		

Проанализируйте полученные данные сопоставляя их с поставленными целью и задачами. Постройте графики, таблицы, диаграммы по данным наиболее ярко отражающие поставленную проблему. Затем идет подготовка отчета о результатах исследования.

Результаты проведенного социологического исследования излагаются в отчетах в форме статистических данных и в аналитической (текстовой) форме.

Отчет должен содержать краткое изложение проблемной ситуации, описание выборочной совокупности, указание объема и принципов построения выборки (кого сколько? По полу, возрасту, образованию, социальному положению, месту жительства и т. п.). представление в цифрах данных, полученных в ходе исследования (например, процентное распределение ответов на вопросы в анкете). Информационная записка должна содержать в себе те разделы которые выдвинуты в первой работе, однако результаты исследования не просто излагаются а комментируются, описываются, цифровой материал может группироваться, составляться с целью выявления основных задач. Необходимо отметить подтвердилась ли ваша гипотеза.

Например:

В ходе проведения социологического исследования по теме «Отношение студентов к образованию» было опрошено 50 респондентов. Из них 60% составляли юноши и 40% девушек 1-4 курсов и т. д. (После описания статистических данных и анализа полученных результатов). В ходе исследования рабочая гипотеза подтвердилась.

4.Содержание отчета

Отчет должен содержать

1. Название работы
2. Тему или проблему исследования

3. Построение матрицы
4. Статистический и графический анализ данных
5. Аналитический анализ
6. Описание объекта исследования
7. Выводы по поставленным цели и задачам

5. Вопросы для закрепления пройденной темы «Методы анализа и обработки полученных данных»

1. На каком основании осуществляется социологическая выборка? С чем связаны проблемы социологической выборки?
2. Какая выборка дает достоверные результаты?
3. Каково содержание и значение прикладного исследования?
4. Из каких операций состоит обработка социологической информации на ЭВМ?
5. Охарактеризуйте итоговый отчет исследования?

6. Литература

5. Бабосов Е. М. Общая социологияб Уч. Пособ для студентов./ Е. М. Бабосов.- М.,2007, 640 с.
6. Кравченко А. И. Социология. М.: Академический проект, 2008. – 508 с.
7. Смехнова Г. П. основы прикладной социологии: Учебное пособие.-М., 2008.-240 с.
8. Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А. Прикладная социология: Учебное пособие.- Гарадарики,2007.-176 с.

Практическая работа № 3

Социальные конфликты и способы их решения

1. Цель работы.

1.1. Ознакомиться с видами и типами конфликтов возникающих в трудовых коллективах, научиться распознавать причины конфликтов и находить пути для конструктивного и эффективного решений их.

2. Пояснение к работе.

2.1. Вид работы: Деловая игра.

2.1 Краткие теоретические сведения

Виды конфликтов

Конфликт от латинского *conflictus* - столкновение. В сфере производственных отношений существуют 4 основных типа конфликтов: внутри личностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой.

Внутри личностный конфликт. Участниками такого конфликта являются не люди, а различные психологические факторы внутреннего мира личности, часто кажущиеся или являющиеся несовместимыми: потребности, мотивы, ценности, чувства и т. п.

Межличностный конфликт. Это самый распространенный тип конфликта. Это борьба за ограниченные ресурсы: материальные средства, производственные площади, время использования оборудования и т. п.

Конфликт между личностью и группой. Каждая социальная группа устанавливает свои нормы поведения, общения. Член такой группы должен их соблюдать. Отступление от принятых норм группа расценивает как негативное явление, возникает конфликт между личностью и группой.

Межгрупповой конфликт. Организация состоит из множества формальных и неформальных групп, между которыми могут возникать конфликты. Например, между руководством и исполнителями, между работниками различных подразделений, между администрацией и профсоюзом.

Причины конфликта

Распределение ресурсов. Даже в самых крупных и богатых организациях ресурсы всегда ограничены. Необходимость распределения их практически неизбежно ведет к конфликтам.

Взаимозависимость задач. Возможность конфликтов существует везде, где один человек (или группа) зависит от другого человека (или группы) в выполнении задачи.

Различия в целях. Различия в способах достижения целей. У руководителей и непосредственных исполнителей могут быть разные взгляды на пути и способы достижения общих целей, т. е. при отсутствии противоречивых интересов.

Неудовлетворительные коммуникации. Неполная или неточная передача информации или отсутствие необходимой информации, является не только причиной, но и следствием конфликта.

Различия в психологических особенностях. Каждый человек обладает

своими физическими, психологическими особенностями, разница в образовании, уровне культуры и т. п. Порой психологические различия столь велики, что мешают совместной деятельности участникам производственных процессов.

Управление конфликтами

При эффективном управлении конфликтом его последствия могут играть положительную роль, способствовать в дальнейшем достижению целей организации. Выделяют следующие основные функциональные последствия конфликтов для организации:

1. Проблема решается таким путем, который устраивает все стороны.
2. Совместно принятое решение быстрее и лучше притворяется в жизнь.
3. Стороны приобретают опыт сотрудничества при решении спорных вопросов и могут использовать его в будущем.
4. Эффективное решение конфликтов между руководителем и подчиненным разрушает так называемый «синдром покорности»
5. Улучшаются отношения между людьми.

Основные дисфункциональные последствия конфликта:

1. Непродуктивные, конкурентные отношения между людьми.
2. Отсутствие стремления к сотрудничеству. Добрым отношениям.
3. Представление о противоположной стороне как о «враге».
4. Сворачивание или полное прекращение взаимодействия, что препятствует решению производственных вопросов.
5. Убеждение, что «победа» в конфликте важнее, чем решение реальной проблемы.
6. Чувство обиды, неудовлетворенности, плохое настроение, текучесть кадров.

Структурные методы управления конфликтами

Четкая формулировка требований. Одним из лучших методов управления, предотвращающих дисфункциональные конфликты являются разъяснение требований к результатам работы каждого работника и подразделения в целом; четко сформулированные права и обязанности, правила выполнения работы.

Использование координирующих механизмов. Строгое соблюдение принципа единоначалия облегчает управление большой группой.

Установление общих целей, формирование общих ценностей. Этому способствует информированность всех работников о политике, стратегии и перспективах организации, а также их осведомленность о состоянии дел в различных подразделениях.

Система поощрений. Установление таких критериев эффективности работы, которые исключают столкновение интересов различных подразделений и работников.

Этапы развития конфликта

1. Возникновение разногласий.
2. Возрастание напряженности в отношениях.
3. Осознание ситуации как конфликтной хотя бы одним из участников.

4. Собственно конфликтное взаимодействие.

5. Исход (разрешение) конфликта.

3.Задание

Условия игры:

- Смоделировать социальную среду трудового коллектива.
- Действовать и вести себя так, как будто это настоящая среда, а не деловая игра.
- Реагировать на любую шутку, но не смеяться над ошибками и неловкостью партнера.
- Помнить, что то, что не удалось вашему товарищу сегодня, может не получиться у вас завтра.

Инструкция

Вам будет предложено ряд производственных ситуаций и 4 варианта решений ситуации (А. Б. В и Г). Выберите, пожалуйста, те варианты решения из предложенных, которые вам кажутся наиболее правильными и наименее конфликтными отметьте их. Объективно, обоснованно объясните принятое вами решение.

Ситуация 1

Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию.

Выберете свой вариант поведения в этой ситуации.

А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения — это их личное дело.

Б. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

В. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения,

Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

Ситуация 2

Подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?

А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.

Б. Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем. В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как

поступить с нарушителем? Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива.

Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение актива. В дальнейшем повысить требовательность и контроль за его работой.

Ситуация 3

Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Как вы будете поступать с этим подчиненным в дальнейшем?

А Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примерно обычные административные меры наказания.

Б. В интересах дела постараюсь вызвать его на откровенный разговор, попытаюсь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

В. Обращусь к активу коллектива пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применят меры общественного воздействия.

Г. Попытаюсь разобраться в том, не делаю ли я сам ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным, потом решу, как поступить.

Ситуационная задача 1

Место работы: больница, медсестринская служба.

Ваша должность: старшая сестра больницы.

Больница, в которой Вы работаете, испытывает нехватку кадров. Ваш начальник попросил Вас выделить трех из двенадцати медсестер, находящихся у Вас в подчинении, для того, чтобы они два-три дня поработали в другом отделении, где сложилось критическое положение. Работа, которую им предстоит выполнять, хорошо им знакома и не требует дополнительных навыков и знаний. Вы можете выбрать любую из Ваших подчиненных, так как им предстоит заниматься практически тем же, что они делают на своем постоянном рабочем месте.

Вы хорошо знаете своих сотрудниц и легко можете назначить трех из них для этой работы. Отсутствие трех человек в течение нескольких дней не повлияет на эффективность и качество работы Вашего отделения.

Чем Вы будете руководствоваться при отборе сестер для временно работы в другом отделении? Какими методами Вы будете решать эту задачу, чтобы не создать конфликтную ситуацию, если работники будут отказываться?

Ситуационная задача 2

Место работы: химический завод.

Ваша должность: инженер по технике безопасности.

На Вас лежит ответственность за разработку правил по технике безопасности на заводе, где Вы работаете. Важной частью этих правил является определение порядка обращения с легковоспламеняющимися жидкостями, которые используются в процессе производства. В соответствии с недавно принятым законом Вы заключили контракт с консультативной фирмой для выработки рекомендаций по пересмотру существующих правил техники безопасности. Этой фирмой было предложено несколько возможных изменений в порядке обращения с легковоспламеняющимися жидкостями. К сожалению, представленные рекомендации повлекли за собой множество проблем. Во-первых, рабочим, которые используют данные жидкости в процессе производства, не нравятся рекомендации, разработанные в соответствии с законом. Во-вторых, в прошедшего года из-за вышеуказанного закона Вы были вынуждены ряд изменений в порядок работы. Каждое из них вызвало противодействие и жалобы со стороны рабочих. Особенно трудно было произвести третье, самое недавнее изменение: сопротивление рабочих было настолько сильным, что внедрение его в производство прошло с очень значительной задержкой.

И последнее: через три недели будет проводиться инспекция Вашего завода. В случае, если в технологическом процессе будут обнаружены какие-либо изъяны, угрожающие безопасности, завод оштрафуют.

Каковы Ваши действия, чтобы снять конфликтную ситуацию и добиться выполнения всех требований по технике безопасности от рабочих?

4.Содержание отчета

Отчет должен содержать

1. Название работы
2. По предложенным ситуациям (1,2,3) необходимо выбрать один из вариантов и обосновать его.
3. Определить вид и причину конфликта
4. По ситуационным задачам ответить в письменном виде на поставленные вопросы.
5. Определить вид и причины конфликта.

5.Контрольные вопросы

1. В чем сущность любого конфликта?
2. По каким основаниям различают виды конфликтов?
3. Назовите механизм и способы разрешения конфликта?
4. какими могут быть последствия конфликтов?

6.Литература

1. Александрова Е. В. Социально-трудовые конфликты: Пути разрешения. М., 2007.-265 с.
2. Цой Л. Н. Практическая конфликтология. М., 200с.
3. Чумаков А. Н. Управление конфликтами. М., 200с.

Рецензия

на методические указания для студентов по проведению практических работ для всех специальностей СПО по дисциплине «Основы социологии и политологии» составленные преподавателем ГБОУ СПО «ГТ м.р. К» Овсянниковой С.Н.

Методические указания рассчитаны на 4 часа аудиторной работы. В ходе подготовки и выполнения заданий предусматривается самостоятельная работа студентов по организации и проведению социологического исследования в рамках учебной программы. Преподавателем предлагается студентам самостоятельно выбрать тему или проблему исследования, теоретически обосновать ее. Методическими рекомендациями по организации и проведению практической работы предлагается студентам четко определить цель и задачи исследования. Важным компонентом практической работы, выполняемой студентами, является творческий подход, элементы исследовательской и

статистической работы. Подобная практическая работа учит студентов анализировать, обобщать и делать обоснованные выводы по исследуемым проблемам.

Третья практическая работа, носит характер деловой игры. В ходе которой студенты обучаются навыкам общения, работы в команде, учатся определять виды и основные причины конфликтов.

В работе представлена дополнительная литература, с которой студенты могут ознакомиться перед проведением и в ходе подготовки к работе.

Преподавателем четко сформулированы цель и задачи, которые преследуются в ходе выполнения практических работ.

Рецензент: зам.дир.по УМР Нуризянова Н.Г.

РЕЦЕНЗИЯ

На методическую разработку преподавателя Методическая разработка создана для организации и проведения практической работы по дисциплине «Основы социологии» по теме « Методы социологического исследования и анализа». Практическая работа рассчитана на выполнение студентами заданий в течении 4 часов учебного времени.

Практические рекомендации по выполнению работы содержит план, разбитый на 2 этапа. Определены цели работы. Даны основные понятия, требующие дополнительного изучения материала по дисциплине. В [методических рекомендациях](#) по выполнению практической работы даны краткие теоретические сведения, приведена дополнительная литература.

Кратко и четко определен ход выполнения работы. Студентам предлагается ответить на ряд проблемных вопросов, с которыми они могли столкнуться в процессе проведения минисоциологического исследования.

Данная методическая разработка позволяет студентам при выполнении практической работы руководствоваться четким планом, в процессе самостоятельной работы во вне аудиторное время.