

**Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«КАЛИНИНГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ»**

Утверждено
Научно-методическим советом Института
протокол заседания
№ 01/20 от 27 августа 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ
(ФТД.2)**

По направлению подготовки	38.03.04.- Государственное и муниципальное управление
Направленность программы	региональное и муниципальное управление
Квалификация (степень) выпускника (уровень направления подготовки)	бакалавр
Форма обучения	очная

Калининград

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с ФГОС высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 августа 2020 г. N 1016

Автор программы

старший преподаватель

Исманова Т.Н.

Рецензенты:

кандидат фил. наук

Фонова Е.Г.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании научно-методического совета Института, протокол № 10/20 от 20 мая 2021г.

Регистрационный номер 74 ВГб/17

Содержание

1. Цели и задачи освоения дисциплины..... **Ошибка! Закладка не определена.**
2. Место дисциплины в структуре ОПОП **Ошибка! Закладка не определена.**
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы **Ошибка! Закладка не определена.**
4. Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся **Ошибка! Закладка не определена.**
5. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем **Ошибка! Закладка не определена.**
6. Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению **Ошибка! Закладка не определена.**
7. Основная и дополнительная учебной литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины **Ошибка! Закладка не определена.**
8. Дополнительные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины **Ошибка! Закладка не определена.**
9. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине.. **Ошибка! Закладка не определена.**

Приложение 1 Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению **Ошибка! Закладка не определена.**

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Гендерные аспекты управления» является: изучение теоретических и практических знаний, достаточных для того, чтобы иметь представление о гендерных особенностях в подходах к власти, о моделях поведения мужчин и женщин управленцев в управленческой деятельности, а также рассмотрение гендера как одного из базовых принципов социальной стратификации в обществе, оказывающих влияние на все отношения в сфере трудовой, экономической, управленческой деятельности.

Основными задачами являются:

1. Сформировать у обучающихся представление о поле и гендере, гендерных ролях, механизмах и факторах гендерной социализации;
2. Познакомить обучающихся с основными категориями гендерной политики;
3. Разобрать гендерные отличия в управленческой деятельности; гендерные аспекты управления коллективом;
4. Изучить специфику руководства мужчин и женщин; мужское и женское лидерство.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

2.1. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Гендерные аспекты управления» является факультативной дисциплиной и изучается на 2 курсе в 3 семестре.

2.2. Календарный график формирования компетенции*

Таблица - 1 Календарный график формирования компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик, участвующих в формировании компетенции	Курсы				
		1	2	3	4	5
1	«Гендерные аспекты управления»		+			

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

3.1. Базовые понятия, используемые в дисциплине

Гендер – социальный «пол», который учитывает не только биологические различия между мужчинами и женщинами, но и весь набор социально-культурных характеристик в дифференциации общества по признаку пола.

Гендерная идентичность – отождествление себя с определенным полом (в более широком смысле – с определенным гендером), и отношение к себе как к представителю определенного пола (гендера), освоение соответствующих ему форм поведения и формирование личностных характеристик.

Гендерная идеология – бытующее в обществе представление о качествах, желательных для мужчины и женщины, закрепляющее гендерные стереотипы.

Гендерная чувствительность – это способность воспринимать, осознавать и реагировать на любые проявления сексизма, дискриминации по признаку пола или половой сегрегации.

Гендерное образование в узком смысле – это прежде всего просветительские программы по гендерной проблематике, которые читаются в различных вариантах для студентов, как правило, социогуманитарных специальностей.

В более широком понимании, гендерным обозначают образование, которое содействует формированию гендерного равенства и способствует преодолению негативных гендерных стереотипов. В этом смысле гендерное образование не обязательно должно выражаться в каких-то конкретных образовательных программах, оно как бы «размыто» присутствует в процессах обучения и воспитания и является частью идеологии высшего образования.

Гендерное равенство – равные права и равные возможности для мужчин и женщин в духовной, материальной, экономической, сексуальной и политической жизни; равная оценка обществом мужских и женских ролей; равенство статуса для мужчин и женщин; равные условия для реализации прав человека; для участия в национальном, политическом, экономическом, социальном и культурном развитии; для получения равных выгод по результатам участия.

Гендерные роли – совокупность принятых норм и моделей поведения, диктуемых конкретной социально-культурной ситуацией. В обществах с различной культурой гендерные роли различны и изменяются с течением времени.

Гендерные стереотипы – это результат представлений (зачастую устаревших) о ролях, возможностях и характеристиках мужчин и женщин. Хотя иногда в отдельных ситуациях эти стереотипы и могут иметь основания в реальной жизни, как правило, они применяются слишком обобщенно, ко всем мужчинам и женщинам. Такие неоправданные обобщения могут создавать материальные и психологические барьеры, которые не позволяют мужчинам и женщинам делать свободный выбор и по-настоящему пользоваться своими правами. Гендерные стереотипы укрепляют сложившееся неравенство полов, мешают изменению отношений между полами.

Гендерный анализ – анализ, который выявляет различия между полами, рассматривает данные различия на основе существующих социологических и (или) иных теорий о гендерных отношениях. Также используется в словосочетаниях «гендерно-чувствительный», «основанный на гендерных принципах», «построенный с учетом гендерных аспектов анализ».

Гендерный баланс (гендерное равновесие) – реальная или планируемая ситуация, когда мужчины и женщины равны в социальном, экономическом и политическом отношениях. Достижение гендерного баланса базируется на целом наборе показателей, среди которых наиболее важными являются равное распределение доходов, возможность занимать значительные посты в политике и правительстве, степень занятости в домашнем труде, степень участия в местном самоуправлении, возможность получить образование, уровень здравоохранения, продолжительность жизни.

Дискриминация – действие (практика), направленное на систематическое унижение группы или индивидуума.

Дискриминация по половому признаку – это практика, посредством которой одному полу отдается предпочтение по сравнению с другим.

Маскулинность (мужественность) – психологические характеристики поведения и ментальности, которые отражают сложившиеся стереотипы о мужчинах и мужских качествах в противопоставлении их женщинам и женским качествам.

Половая идентичность – представление о себе, основанное на понимании того, что означает быть женщиной или мужчиной.

Профессиональная сегрегация по признаку пола – концентрация лиц одного пола в рамках той или иной профессии, что отражает неравномерное распределение ролей между женщинами и мужчинами в экономике. Одним из основных последствий профессиональной сегрегации оказывается неравенство доходов и социальных позиций разных полов. Как правило, женщины гораздо чаще мужчин заняты на работах, отличающихся незначительными возможностями карьерного продвижения, невысокой заработной платой и нестабильностью в плане занятости.

Профессиональная вертикальная сегрегация по принципу пола – это низкая доступность для женщин престижных профессий и должностей с более высоким уровнем принятия решений и ответственности, а, следовательно, предполагающих и более высокий уровень оплаты труда.

Профессиональная горизонтальная сегрегация по принципу пола – это неравное распределение мужчин и женщин по отраслям и профессиям.

Равенство полов (гендерное равенство) – означает не только законодательно закрепленное равноправие (что достигнуто в большинстве стран мира), но и достижение той социальной ситуации, при которой мужчины и женщины обладают равным доступом к ресурсам: реальной возможностью получения равного образования и дохода, политического участия, наличием свободного времени и т. д.

Феминизм – это понятие, требующее определения на двух уровнях. С одной стороны, он представляет собой широкое общественное движение за права женщин. С другой стороны, феминизм – это комплекс социально-философских, социологических, психологических, культурологических теорий, анализирующих положение дел в обществе.

Феминность, или фемининность (женственность) психологические характеристики поведения и ментальности, которые отражают сложившиеся стереотипы о женщинах и женских качествах в противопоставлении их мужчинам и мужским качествам.

3.2. Планируемые результаты обучения

Планируемыми результатами обучения по дисциплине «Гендерные аспекты управления» являются знания, характеризующие пороговый уровень формирования компетенций.

Таблица 2 – Перечень результатов обучения, формируемых в ходе изучения дисциплины

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП. Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-9	способностью использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	<p>Знать</p> <p>3.1. гендерную специфику управления женским и мужским коллективом; знать отличительные особенности мужчин и женщин управленцев.</p> <p>Уметь</p> <p>У..1. использовать технологии управленческой работы в коллективе с учетом гендерных особенностей.</p>

3.3. Матрица соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

Таблица 3 – соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Кол-во часов	Коды формируемых компетенций УК-9
1	Раздел 1. Гендерология как новое научное направление.	10/7,5	+
2	Раздел 2. Гендерная социализация.	10/7,5	+
3	Раздел 3. Гендер и политика.	18/13,5	+
4	Раздел 4. Управление женским и мужским коллективом.	14/10,5	+
5	Раздел 5. Гендерные аспекты лидерства.	18/13,5	+
6	Зачет	2/1,5	

4. Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.

4.1 Объем дисциплины

Таблица 4 – Трудоемкость дисциплины

Объем дисциплины	Всего акад./ астр часов
	для очной формы обучения
Всего зачетных единиц	2
Всего академических/астрономических часов учебных занятий	72/54
В том числе:	
контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):	36/27
Лекции	16/12
Семинары, практические занятия	18/13,5
Практикумы	-
Лабораторные работы	-
Самостоятельная работа обучающихся:	36/27
Подготовка к практическим занятиям	18/13,5
Подготовка к семинарам	18/13,5
Промежуточной аттестации обучающегося - зачёт	2/1,5

4.2. Структура дисциплины (обновляется по мере необходимости)

Таблица 5 – Структура дисциплины

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах ауд/астр)			Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
					Лекции	Практ. зан.	СРС	
	Раздел 1. Гендерология как новое научное направление.	3	1	10/7,5	2/1,5	2/1,5	6/4,5	Входной опрос (устный). Доклад.
	Раздел 2. Гендерная социализация.	3	2	10/7,5	2/1,5	2/1,5	6/4,5	Доклад
	Раздел 3. Гендер и политика.	3	3	18/13,5	4/3	4/3	10/7,5	Эссе. Отчёт по самодиагностике
	Раздел 4. Управление женским и мужским коллективом.	3	4	14/10,5	4/3	4/3	6/4,5	Доклад.
	Раздел 5. Гендерные аспекты лидерства.	3	5	18/13,5	4/3	6/4,5	8/6	Отчёт по практическому заданию. Тестирование
	Зачёт	3	6	2/1,5				Зачёт
Всего				72/54	16/12	18/13,5	36/27	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Теоретические занятия - занятия лекционного типа

Таблица 6 – Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование раздела (модуля) дисциплины, темы	Содержание	Кол-во часов	Форма проведения занятия	Оценочное средство*	Формируемый результат**
1	Тема 1.1. Введение в дисциплину. Гендерный подход к изучению личности.	Понятие «гендер». Основные подходы к пониманию гендера. Гендер как социальный феномен. Смысл понятия «гендер». Сущность конструирования гендера. Теория гендерной системы. Образование гендера. Гендерный дисплей. Влияние гендерного подхода на мировоззрение людей.	2	- Вводная лекция - Информативная лекция. Презентация на основе современных мультимедийных средств.	<i>Текущий контроль</i>	3.1. гендерную специфику управления женским и мужским коллективом; знать отличительные особенности мужчин и женщин управленцев.
2	Тема 2.1. Гендерная социализация и гендерная идентичность.	Понятие «социализация». Основные аспекты социализации. Классические психологические и социологические теории гендерной социализации. Особенности гендерной социализации. Гендерная социализация как дифференциальная социализация. Два направления дифференциальной социализации: дифференциальное усиление и дифференциальное подражание. Связь первичной гендерной социализации с первичной гендерной идентичностью. Институты социализации и их влияние на гендерно-ролевую социализацию. Периоды социализации в жизни человека. Трудовой коллектив, как важнейший институт гендерной социализации на трудовой стадии жизни человека. <u>Задание для беседы:</u> приведите примеры гендерных изменений в жизни взрослого человека. <u>Практическое задание:</u> проанализируйте телевизионную рекламу: какая адресована женщинам, какая мужчинам. Сделайте выводы о наличии гендерных стереотипов, дискриминации по признаку пола.	2	Комбинированная лекция: - Информативная лекция - лекция – беседа, с практическим заданием - презентация на основе современных мультимедийных средств	<i>Аналитическое задание (презентация)</i>	У..1. использовать технологии управленческой работы в коллективе с учетом гендерных особенностей.
3 4	Тема 3.1. Гендер и политика. Гендерные особенности в подходах к власти.	Гендер и политика. Гендерная политика и степень её практической реализации. Представительство женщин и мужчин в системе власти. Проблема социально-политического статуса женщин и проблема женского – мужского партнёрства в политике и управлении. Гендерные отличия в общественной управленческой деятельности мужчин и женщин. Типы ментальных предпочтений, которые проявляются в социальных установках россиян по отношению к участию женщин в	4	Комбинированная лекция: - информативная лекция - лекция-беседа (с анализом вопросов) - презентация на	<i>Текущий контроль</i>	3.1. гендерную специфику управления женским и мужским коллективом; знать отличительные особенности мужчин и женщин управленцев.

№ п/п	Наименование раздела (модуля) дисциплины, темы	Содержание	Кол-во часов	Форма проведения занятия	Оценочное средство*	Формируемый результат**
		<p>структурах управления.</p> <p><u>Вопросы для беседы и анализа:</u></p> <p>1. Проанализируйте, насколько социально готово российское общество к восприятию женского представительства в органах власти?</p> <p>2. Какова мера соответствия существующей в российском обществе система управления социальным ожиданиям, потребностям и интересам большинства населения, отдельных индивидов или социальных групп?</p> <p>3. Какова гендерная политика в РФ? Шаги по практической реализации гендерной политики в РФ.</p>		основе современных мультимедийных средств		
5 6	Тема 4.1. Особенности управления женским и мужским коллективом.	<p>Определение коллектива, само понятие «коллектив». Признаки, характеризующие коллектив. Социально-психологический климат в коллективе. Пять основных факторов, определяющих поступки людей (как женщин, так и мужчин). Мужской и женский коллектив, их характеристика. Особенности управления женским и мужским коллективом. Специфика управления женским и мужским коллективом.</p>	4	Информативная лекция - презентация на основе современных мультимедийных средств	<i>Аналитическое задание (презентация)</i>	У..1. использовать технологии управленческой работы в коллективе с учетом гендерных особенностей.
7	Тема 5.1. Руководство и лидерство.	<p>Понятие руководства. Эффективность руководства: критерии эффективности. Характерные черты руководителей. Стиль руководства. Понятие лидерства. Понятие лидерства в современном менеджменте. Факторы, которые определяют лидерство (фактор поощрения; фактор наказания; харизматический фактор; фактор компетентности, фактор должности). Факторы, укрепляющие роль лидера (власть должности; власть, обусловленная харизматическими качествами; власть, основывающаяся на опыте и квалификации; власть, базирующаяся на праве поощрения и наказания).</p> <p><u>Ситуация для анализа:</u> Новый директор школы в Калининграде твердо решил изменить авторитарный стиль своего предшественника. Он считал, что сотрудники должны участвовать в принятии всех решений, которые могут затронуть их интересы, это расширит их понятие об управлении, при этом качество принимаемых решений улучшится. Он верил в сотрудничество как образ жизни и работы. Первое решение, которое пришлось принять, касалось распределения мест на курсы повышения квалификации. Его предшественник посылал людей на те курсы, которые он считал подходящими для них. Новый директор по-</p>	2	Комбинированная лекция: - Информативная лекция - лекция – беседа, с практическим заданием и ситуацией для анализа - презентация на основе современных мультимедийных средств		3.1. гендерную специфику управления женским и мужским коллективом; знать отличительные особенности мужчин и женщин управленцев.

№ п/п	Наименование раздела (модуля) дисциплины, темы	Содержание	Кол-во часов	Форма проведения занятия	Оценочное средство*	Формируемый результат**
		<p>считал, что это прекрасная возможность кое-что изменить. Он раздал список возможных курсов и попросил каждого написать свои пожелания. Две недели спустя он увидел, что у него в два раза больше заявок, чем мест, более того, заявки не совпадали с тем, что предлагал он, а одна учительница сделала заявки на такое количество курсов, что отсутствовала бы большую часть года. Он созвал всех сотрудников и изложил перед ними проблему. Они не нашли выхода и предоставили ему право решать всё самому. В этом случае его решения неизбежно не учитывали многие просьбы и затрагивали тех, кто никаких просьб не высказывал. Его обвинили в том, что он чересчур авторитарен и не сочувствует им. Участие – это совсем не тот стиль, который надо использовать во всех случаях. В следующий раз он будет использовать его в более подходящей ситуации.</p> <p><u>Задание для беседы:</u> Ваше мнение, как надо было действовать новому директору, чтобы добиться своих целей? Как действовали бы вы в этих условиях, будь вы директором?</p> <p><u>Практическое задание:</u></p> <p>1. Запишите ассоциации, которые у вас возникают со словом лидерство.</p>				
8	Тема 5.2. Мужское и женское лидерство.	<p>Гендерные аспекты лидерства. Современные исследования в области гендерных аспектов лидерства. Модели лидерства: модель лидерства через силу воздействия на членов группы и модель Дж. Хоманса. Как различные модели лидерства накладываются на гендерные аспекты лидерских качеств мужчин и женщин в современном мире.</p>	2	Информативная лекция - презентация на основе современных мультимедийных средств.		У..1. использовать технологии управленческой работы в коллективе с учетом гендерных особенностей.
Всего			16			

4.3.2. Практические занятия (семинары)

Таблица 5 – Содержание практического (семинарского) курса

№ п/п	Темы практических занятий.	Кол-во часов	Форма проведения занятия	
1.	<p>Тема 1.1. Семинар № 1. Понятие гендера: междисциплинарный взгляд. Основные трактовки гендера</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие гендера: междисциплинарный взгляд. 2. Анализ основных аспектов проблемы пола в современной психологии. 3. Определение понятия «гендер»: социальный и биологический пол человека. 4. Отличие понятий «гендер» и «пол». 5. Гендерный подход в исторических исследованиях. 6. Влияние нормативного и информационного давления на гендерное поведение мужчин и женщин в обществе. 7. Историческое развитие гендерной проблематики в психолого-педагогическом знании. 8. Основные подходы к пониманию гендера. 9. Гендер как категория социального познания. <p>Задание для обсуждения(может меняться на усмотрение преподавателя): приведите примеры действия «нормативного давления», наблюдаемые вами, на то, как человек вынужден подстраиваться под общественные или групповые ожидания (социальные нормы), чтобы общество его не отвергло. Покажите, насколько важно нормативное давление в приверженности гендерным ролям. Верите ли вы, что за отклонение гендерной роли вам грозят социальные наказания, приведите примеры? Случались ли у вас трудности при попытке нарушить свою гендерную роль?</p> <p>Рекомендуемая литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Гендерная педагогика и психология: учебное пособие / под ред. О.И. Ключко. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 115 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3842-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279753 (01.08.2018). 2. Кранзеева, Е.А. Гендерная социология: опорный текст лекций для студентов - бакалавров социологии / Е.А. Кранзеева. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2011. - 92 с. - ISBN 978-5-8353-1097-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232677 (01.08.2018). 	2	Доклады, презентации на основе современных мультимедийных средств. Задание для обсуждения.	3.1. гендерную специфику управления женским и мужским коллективом; знать отличительные особенности мужчин и женщин управленцев.
2	<p>Тема 2.1. Семинар № 2. Гендерные стереотипы.</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Гендерные стереотипы: содержание, функции, группы стереотипов. 2. Влияние гендерных стереотипов на личность. 3. Теории объясняющие появление гендерных стереотипов. 4. Роль современных СМИ в воспроизводстве гендерных стереотипов в массовом сознании общества. 	2	Доклады, презентации на основе современных мультимедийных средств.	У..1. использовать технологии управленческой работы в коллективе с учетом гендерных особенностей.

№ п/п	Темы практических занятий.	Кол-во часов	Форма проведения занятия	
	<p>5. Гендерные стереотипы в традиционных религиях. 6. Роль рекламы в формировании гендерных стереотипов Рекомендуемая литература: 1. Гендерная педагогика и психология: учебное пособие / под ред. О.И. Ключко. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 115 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3842-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279753 (01.08.2018). 2. Кислицына, И.Г. Гендерология: учебное пособие / И.Г. Кислицына; Поволжский государственный технологический университет. - Йошкар-Ола: ПГТУ, 2016. - 88 с.: табл. - Библиогр.: с.70. - ISBN 978-5-8158-1690-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459485 (01.08.2018) 3. Кранзеева, Е.А. Гендерная социология: опорный текст лекций для студентов - бакалавров социологии / Е.А. Кранзеева. - Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2011. - 92 с. - ISBN 978-5-8353-1097-5; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232677 (01.08.2018).</p>			
3	<p>Тема 3.1. Практическое занятие №1. Гендерные отличия в управленческой деятельности. Цели: 1) обобщение и систематизация знаний по изученной теме; 2) изучение специфики руководства мужчин и женщин. Перечень заданий (задания могут меняться на усмотрение преподавателя): 1. Написать эссе: «Мой идеал женщины – политического лидера»; «Мой идеал мужчины - политического лидера». 2. Самодиагностика. Методики: - Тест: «Стиль управления» (определение стиля управления руководителя); - Диагностика сильных и слабых сторон в работе руководителя (тест М. Вудкока, Д. Френсиса); - Тест: «Неэффективный руководитель» (выявление управленческого потенциала); - Тест: «Авторитет ли вы?» (определение уровня авторитета); - Тест «Настойчивость (позволяет оценить степень настойчивости в достижении цели)</p>	4	Эссе; Отчёт по самодиагностике.	

№ п/п	Темы практических занятий.	Кол-во часов	Форма проведения занятия	
4.	<p>Тема 4.1. Семинар № 3. Социально-психологические особенности коллектива.</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологическая характеристика коллектива. 2. Социальные роли и отношения в коллективе. 3. Взаимоотношения в коллективе. 4. Психотипы личностей в коллективе. 5. Социально-психологический климат в коллективе. 6. Гендерные группы. <p>Интерактивное упражнение: «Путешествие на воздушном шаре» (дать возможность наблюдать процессы взаимодействия в группе при обсуждении ситуации и принятии коллективного решения).</p> <p>Рекомендуемая литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общая психология: краткий курс / . - Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2016. - 190 с. - (Скорая помощь студенту. Краткий курс). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-386-09323-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480223 (19.12.2018). 2. Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебное пособие / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. - 7-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 276 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02644-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453928 (19.12.2018). 	4	Доклады, презентации на основе современных мультимедийных средств.	3.1. гендерную специфику управления женским и мужским коллективом; знать отличительные особенности мужчин и женщин управленцев.
5.	<p>Тема 5.1.-5.2. Практическое занятие № 2. Руководство и лидерство</p> <p>Цели:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Закрепление теоретических знаний 2) Развитие лидерских качеств <p>Работа в подгруппах (от 3 до 5 подгрупп). Примерный перечень практических заданий и упражнений (задания могут меняться или дополняться на усмотрение преподавателя):</p> <p><u>Практические задания № 1.</u></p> <p>Преподаватель дает проблему для обсуждения: «Как повысить востребованность выпускников нашего вуза на рынке труда?».</p> <p>Каждая подгруппа в обсуждении данной проблемы должна представлять один из стилей эффективного лидерства. Время для выполнения 40-60 мин.</p>	4	Выполнение практических заданий и упражнений.	У..1. использовать технологии управленческой работы в коллективе с учетом гендерных особенностей.

№ п/п	Темы практических занятий.	Кол-во часов	Форма проведения занятия	
	<p><u>Практическое задание № 2.</u> Прочитайте и распределите для каких стилей лидерства наиболее подходят данные рекомендации:</p> <p>- Взвалив на себя слишком много, вы сделаете меньше, чем можете. - Чтобы обеспечить качество требуется время. Не спешите, если вы хотите сделать работу как следует. - Чем больше письменных инструкций, тем меньше вероятность, что они будут выполняться. - Ни одно решение не принимается раз и навсегда. - Инструкции множатся, как грибы после дождя. Иногда успех зависит от того, насколько у вас развязаны руки. - Вам нужны правильные поступки, а не правильные методы. - Всегда есть иные пути. - Остановитесь! Вам нужно принять окончательное решение. - Чтобы добиться результата, нужно отслеживать процесс. - Действуйте с холодным сердцем. - Мало прийти к согласию. Лучше внедрить посредственное решение, чем принять блестящее решение и не реализовать его. - Если люди одобрили решение, это не значит, что они собираются его внедрять. За внедрение отвечаете вы.</p> <p>В конце работы – проходит обсуждение. Время для выполнения: 20-30 мин.</p> <p><u>Упражнение № 3. “Лидер - это” (работа в подгруппах)</u> – 30-45 мин</p> <p>Тема работы – “Я-лидер!”. В работе нужно попытаться представить качества, которые характеризуют лидера-мужчину и лидера-женщину.</p> <p>Обсуждение:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “Лидер-мужчина это...” 2. «Лидер-женщина это...». 3. «Считаю ли я себя лидером. Какие бы лидерские качества я хотел бы развить в себе?». <p><u>Упражнение № 4 “Герб”(индивидуальное задание)</u></p> <p>Каждому участнику предлагается нарисовать свой герб, который бы отразил его представление о собственных лидерских качествах, возможно, уже увиденных и проявленных в тренинге или желаемых. Ведущий напоминает, что герб может быть любой геометрической формы, а внизу девиз, который сопутствует вашей жизни, так называемый краткий слоган.</p> <p>Время на выполнение задания - 45 минут. После выполнения задания рисунки презентуются участникам занятия.</p>			
6	Итоговая контрольная работа (обобщение пройденного материала)	2	Тестирование.	
	Всего	18		

4.3.3. Самостоятельная работа

Таблица 6 – Задания для самостоятельного изучения

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Формы контроля	
1.	<p>Тема № 1.1. Подготовка к семинару № 1. Понятие гендера: междисциплинарный взгляд. Основные трактовки гендера</p> <p>Вопросы для подготовки докладов/презентаций:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие гендера: междисциплинарный взгляд. 2. Анализ основных аспектов проблемы пола в современной психологии. 3. Определение понятия «гендер»: социальный и биологический пол человека. 4. Отличие понятий «гендер» и «пол». 5. Гендерный подход в исторических исследованиях. 6. Влияние нормативного и информационного давления на гендерное поведение мужчин и женщин в обществе. 7. Историческое развитие гендерной проблематики в психолого-педагогическом знании. 8. Основные подходы к пониманию гендера. 9. Гендер как категория социального познания. <p>Задание для обсуждения: приведите примеры действия «нормативного давления», наблюдаемые вами, на то, как человек вынужден подстраиваться под общественные или групповые ожидания (социальные нормы), чтобы общество его не отвергло. Покажите, насколько важно нормативное давление в приверженности гендерным ролям. Верите ли вы, что за отклонение гендерной роли вам грозят социальные наказания, приведите примеры? Случались ли у вас трудности при попытке нарушить свою гендерную роль?</p> <p>Рекомендуемая литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кранзеева, Е.А. Гендерная социология: опорный текст лекций для студентов - бакалавров социологии / Е.А. Кранзеева. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2011. - 92 с. - ISBN 978-5-8353-1097-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232677 (01.08.2018). 2. Гендерная педагогика и психология : учебное пособие / под ред. О.И. Ключко. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 115 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3842-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279753 (01.08.2018). 	6	Доклады, презентации	3.1. гендерную специфику управления женским и мужским коллективом; знать отличительные особенности мужчин и женщин управленцев.
2.	<p>Тема 2.1. Гендерная социализация и гендерная идентичность.</p> <p>Подготовка к лекции</p> <p><u>Задание для беседы:</u> приведите примеры гендерных изменений в жизни взрослого человека.</p> <p><u>Практическое задание:</u> проанализируйте телевизионную рекламу: какая адресована женщинам, какая мужчинам. Сделайте выводы о наличии гендерных стереотипов, дискриминации по признаку пола.</p>	2	Беседа	У..1. использовать технологии управленческой работы в коллективе с учетом гендерных особенностей.
3.	<p>Тема 2.1. Подготовка к семинару № 2. Гендерные стереотипы.</p> <p>Вопросы для подготовки докладов/презентаций:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Гендерные стереотипы: содержание, функции, группы стереотипов. 	4	Доклады, презентации	

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Формы контроля	
	<p>2. Влияние гендерных стереотипов на личность. 3. Теории объясняющие появление гендерных стереотипов. 4. Роль современных СМИ в воспроизводстве гендерных стереотипов в массовом сознании общества. 5. Гендерные стереотипы в традиционных религиях. 6. Роль рекламы в формировании гендерных стереотипов</p> <p>Рекомендуемая литература: 1. Кислицына, И.Г. Гендерология: учебное пособие / И.Г. Кислицына ; Поволжский государственный технологический университет. - Йошкар-Ола : ПГТУ, 2016. - 88 с.: табл. - Библиогр.: с.70. - ISBN 978-5-8158-1690-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459485 (01.08.2018) 2. Кранзеева, Е.А. Гендерная социология: опорный текст лекций для студентов - бакалавров социологии / Е.А. Кранзеева. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2011. - 92 с. - ISBN 978-5-8353-1097-5; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232677 (01.08.2018). 3. Гендерная педагогика и психология: учебное пособие / под ред. О.И. Ключко. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 115 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3842-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279753 (01.08.2018).</p>			
4	<p>Тема 3.1. Гендер и политика. Гендерные особенности в подходах к власти. Вопросы для беседы и анализа: 1. Проанализируйте, насколько социально готово российское общество к восприятию женского представительства в органах власти? 2. Какова мера соответствия существующей в российском обществе система управления социальным ожиданиям, потребностям и интересам большинства населения, отдельных индивидов или социальных групп?</p> <p>Проанализировать и подготовить презентацию по вопросу: 1. Гендерная политика и степень её практической реализации. Шаги по практической реализации гендерной политики в РФ.</p>	6	Беседа	У..1. использовать технологии управленческой работы в коллективе с учетом гендерных особенностей.
5.	<p>Тема 3.1. Гендер и политика. Гендерные особенности в подходах к власти. Подготовка к практическому занятию №1. Гендерные отличия в управленческой деятельности. Цели: 1) обобщение и систематизация знаний по изученной теме; 2) изучение специфики руководства мужчин и женщин. Задания (могут меняться на усмотрение преподавателя): 1. Написать эссе: «Мой идеал женщины – политического лидера»; «Мой идеал мужчины - политического лидера». 2. Самодиагностика. Методики: - Тест: «Стиль управления» (определение стиля управления руководителя); - Диагностика сильных и слабых сторон в работе руководителя (тест М. Вудкока, Д. Френсиса);</p>	4	Отчёт по практическому занятию	

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Формы контроля																										
	- Тест: «Неэффективный руководитель» (выявление управленческого потенциала); - Тест: «Авторитет ли вы?» (определение уровня авторитета); - Тест «Настойчивость» (позволяет оценить степень настойчивости в достижении цели)																												
6.	<p>Тема 4.1. Особенности управления женским и мужским коллективом. Подготовка к семинару № 3. Социально-психологические особенности коллектива. Вопросы для подготовки докладов/презентаций:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологическая характеристика коллектива. 2. Социальные роли и отношения в коллективе. 3. Взаимоотношения в коллективе. 4. Психотипы личностей в коллективе. 5. Социально-психологический климат в коллективе. 6. Гендерные группы. <p>Рекомендуемая литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общая психология: краткий курс / . - Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2016. - 190 с. - (Скорая помощь студенту. Краткий курс). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-386-09323-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480223 (19.12.2018). 2. Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебное пособие / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. - 7-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 276 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02644-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453928 (19.12.2018). <p>Самостоятельная работа (для закрепления материала по теме):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Заполните таблицу, распределив факторы развития коллектива на внешние и внутренние: система общественных отношений; значимость производства; техническая оснащённость; взаимодействие с другими коллективами; фонд заработной платы; качества личности руководителя; площадь. <table border="1" data-bbox="224 1026 1601 1091"> <thead> <tr> <th data-bbox="224 1026 913 1058">Внешние (объективные) факторы</th> <th data-bbox="913 1026 1601 1058">Внутренние (субъективные) факторы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="224 1058 913 1091"></td> <td data-bbox="913 1058 1601 1091"></td> </tr> </tbody> </table> <ol style="list-style-type: none"> 2. Заполните таблицу, отметив (*) степень проявления внимания к человеку и производству для каждого типа взаимоотношений в коллективе (* - низкая степень; ** - средняя степень; *** - высокая степень). <table border="1" data-bbox="224 1214 1413 1444"> <thead> <tr> <th data-bbox="224 1214 604 1246">Тип взаимоотношений</th> <th data-bbox="604 1214 999 1246">Внимание к человеку</th> <th data-bbox="999 1214 1413 1246">Внимание к производству</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="224 1246 604 1278">Невмешательство</td> <td data-bbox="604 1246 999 1278"></td> <td data-bbox="999 1246 1413 1278"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="224 1278 604 1310">Теплая компания</td> <td data-bbox="604 1278 999 1310"></td> <td data-bbox="999 1278 1413 1310"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="224 1310 604 1342">Задача</td> <td data-bbox="604 1310 999 1342"></td> <td data-bbox="999 1310 1413 1342"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="224 1342 604 1374">Золотая середина</td> <td data-bbox="604 1342 999 1374"></td> <td data-bbox="999 1342 1413 1374"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="224 1374 604 1406">Команда</td> <td data-bbox="604 1374 999 1406"></td> <td data-bbox="999 1374 1413 1406"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="224 1406 604 1444"></td> <td data-bbox="604 1406 999 1444"></td> <td data-bbox="999 1406 1413 1444"></td> </tr> </tbody> </table>	Внешние (объективные) факторы	Внутренние (субъективные) факторы			Тип взаимоотношений	Внимание к человеку	Внимание к производству	Невмешательство			Теплая компания			Задача			Золотая середина			Команда						6	Доклады. Презентации Отчёт по с/р	У..1. использовать технологии управленческой работы в коллективе с учетом гендерных особенностей.
Внешние (объективные) факторы	Внутренние (субъективные) факторы																												
Тип взаимоотношений	Внимание к человеку	Внимание к производству																											
Невмешательство																													
Теплая компания																													
Задача																													
Золотая середина																													
Команда																													

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Формы контроля	
7.	<p>Тема 5.1.-5.2. Подготовка к практическому занятию № 2. Руководство и лидерство</p> <p>Цели:</p> <p>3) Закрепление теоретических знаний</p> <p>4) Развитие лидерских качеств</p> <p>Вопрос для обсуждения: «Как повысить востребованность выпускников нашего вуза на рынке труда?»».</p> <p>Повторить:</p> <p>1) лидерские качества (разные концепции);</p> <p>2) стили лидерства и руководства;</p> <p>3) отличие лидера от руководителя.</p>	4	Письменный опрос. Оценка	У..1. использовать технологии управленческой работы в коллективе с учетом гендерных особенностей.
8.	<p>Подготовка к итоговому тестированию.</p> <p>Повторение пройденного материала.</p>	4	Тестирование	
	Всего	36		

5. Перечень инновационных образовательных (информационных) технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:
 - лекции (тематические лекции);
 - семинарские занятия;
 - самостоятельная работа.
2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:
 - презентации;
 - практические задания;
 - круглый стол;
 - работа в малых группах

5.2. Лицензионное программное обеспечение

В образовательном процессе при изучении дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение:

операционные системы	MS Windows 10 Professional SP1 MS Windows 7 Professional SP1 MS Windows Server 2016 Standard
офисные программы	MS Office 2013 Standart MS Project 2013 Adobe Acrobat 11
базы данных	MS Access 2013
антивирусные пакеты	AVP Kaspersky Endpoint Security 11
система тестирования	INDIGO

5.3. Информационные справочные системы

Изучение дисциплины сопровождается применением информационных справочных систем:

1. Справочная информационно-правовая система «Гарант» (договор № 118/12/11).
2. Справочная информационно-правовая система «КонсультантПлюс» (договор № ИП20-92 от 01.03.2020).

5.4. Современные профессиональные базы данных

- Электронно-библиотечная система «Университетская Библиотека Онлайн» - <https://biblioclub.ru/>.
- Научная электронная библиотека - www.elibrary.ru.

6. Оценочные средства и методические материалы (Приложение 1)

Типовые задания, база тестов и иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины (в т.ч. в процессе её освоения), а также методические материалы, определяющие процедуры этой оценки приводятся в приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

Универсальная система оценивания результатов обучения выполняется в соответствии с положением о текущем контроле и включает в себя системы оценок:

- 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»;

2) «зачтено», «не зачтено».

Зачёт по дисциплине выставляется по успешным итогам проведённого рубежного и итогового контроля, и при зачитании всех предусмотренных программой практических, семинарских занятий.

Экзамен – не предусмотрен.

При разработке оценочных средств преподавателем используются базы данных педагогических измерительных материалов, предоставленных ООО «Научно-исследовательский институт мониторинга качества образования».

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

А) основная специальная литература:

1. Зуйкова, Е.М. Феминология и гендерная политика: учебник / Е.М. Зуйкова, Р.И. Ерусланова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 307 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573131> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-01781-0. – Текст: электронный.

7.2. Дополнительная учебная литература:

1. Ильин, Г.Л. Гендерная педагогика: понятие «гендер» и его влияние на воспитание детей: учебное пособие / Г.Л. Ильин ; Московский педагогический государственный университет. – Москва: Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2016. – 44 с.: ил.– Режим доступа: по подписке.– URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472889> Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4263-0372-0. – Текст: электронный.

2. Кислицына, И.Г. Гендерология / И.Г. Кислицына ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : ПГТУ, 2016. – 88 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459485> – Библиогр.: с. 70. – ISBN 978-5-8158-1690-9. – Текст: электронный.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

«Университетская Библиотека Онлайн» - <https://biblioclub.ru/>.

Научная электронная библиотека - www.elibrary.ru.

Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus - <https://www.scopus.com>.

Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science - <https://apps.webofknowledge.com>.

База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>.

Информационный ресурсный центр по научной и практической психологии «ПСИ-ФАКТОР» - <http://psyfactor.org/>.

<https://i-exam.ru/> - Единый портал интернет-тестирования в сфере образования

9. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Специальных материально-технических средств: лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п., для преподавания дисциплины не требуется. Во время лекционных занятий целесообразно использовать мультимедийную технику, так как ко всем лекциям разработаны слайдовые презентации, другой материал, который можно

продемонстрировать с помощью мультимедийного проектора. В связи с этим материально-техническое обеспечение дисциплины «Гендерные аспекты управления» предполагает мультимедийное оборудование. Для занятий с использованием слайд-конспект лекций – с минимальными системными требованиями:

Процессор: 300 МHz и выше;

Оперативная память: 128 Мб и выше;

Другие устройства: Звуковая карта, колонки и/или наушники;

Устройство для чтения DVD-дисков.

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины:
«Гендерные аспекты управления»

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

**ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ
(ФТД 2)**

По направлению подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность программы	региональное и муниципальное управление
Квалификация (степень) выпускника (уровень направления подготовки)	Бакалавр
Форма обучения	очная

6.1. Оценочные средства по итогам освоения дисциплины

6.1.1. Цель оценочных средств

Целью оценочных средств является установление соответствия уровня подготовленности обучающегося на данном этапе обучения требованиям рабочей программы по дисциплине «Гендерные аспекты управления». Оценочные средства – это совокупность материалов, измерительных инструментов, описания оценочных форм и процедур, которые используются для измерения и оценки уровня сформированности компетенций (части компетенции) обучающихся, освоивших данную программу.

Оценочные средства включают контрольно-измерительные материалы для проведения всех видов контроля и оценки в форме тестовых заданий, практических заданий, презентации по проблемным вопросам, и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету.

6.1.3. Примерные оценочные средства и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений (или опыта деятельности), в процессе освоения дисциплины, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Оценочным средством контроля текущей успеваемости, аттестации по итогам освоения дисциплины выступает база тестовых заданий, а также используются результаты опроса на лекционных, практических, семинарских занятиях, ведение конспекта.

Опрос теоретического материала может производиться на каждой лекции (или на усмотрение преподавателя) и практическом занятии согласно перечню рассматриваемых вопросов, указанных в данной рабочей программе.

Контрольные вопросы по разделам:

Раздел 1. Гендерология как новое научное направление.

1. Гендерология как наука. Что является объектом и предметом гендерологии.
2. Гендер как социальный феномен.
3. В чём проблема гендерного равенства.
4. Дайте определение понятия «гендер», «пол». Различие понятий «пол» и «гендер».
5. Каково влияние гендерного подхода на мировоззрение людей.
6. Развитие гендерных исследований.

Раздел 2. Гендерная социализация

1. Что такое социализация и каковы особенности гендерной социализации.
2. Классические психологические и социологические теории гендерной социализации.
3. Гендерная стратификация. Гендерная роль и гендерная идентичность.
4. Институты гендерной социализации.
5. Что означает понятие «гендерный стереотип» и каковы причины появления гендерных стереотипов.
6. Как конструируются стереотипы маскулинности и феминности в современной России.
7. Какие стереотипы, на ваш взгляд, оказывают влияние на формирование имиджа государственного/муниципального служащего.

Раздел 3. Гендер и политика

1. Каково представительство женщин и мужчин в системе власти в РФ.
2. Национальный механизм улучшения положения женщин во властных структурах современной России.
3. Ваша точка зрения, насколько социально готово российское общество к восприятию женского представительства в органах власти?
4. Гендерные отличия в общественной управленческой деятельности мужчин и женщин.
5. Что такое скрытая дискриминация женского пола.
6. Каковы факторы, препятствующие приходу женщин в «большую» политику в России.

Раздел 4. Управление женским и мужским коллективом

1. Дайте определение коллектива. Каковы признаки, характеризующие коллектив.
2. Каковы особенности мужского коллектива.
3. Каковы особенности женского коллектива.
4. Что общего, и в чем отличие мужского, женского и смешанного коллектива.
5. Каковы особенности управления мужским и женским коллективом.
6. Что такое социально-психологический климат в коллективе, и через какие показатели его рассматривают.

Раздел 5. Гендерные аспекты лидерства

1. Основные концепции, объясняющие лидерство как социальное явление.
2. Современные исследования в области гендерных аспектов лидерства.
3. Модели лидерства. Теории доминирования лидерских качеств над гендерной составляющей.
4. Соотношение лидерства и руководства в современных исследованиях.
5. Лидерские качества мужчин и женщин.
6. Ваше мнение, почему женщинам сложнее стать лидерами, чем мужчинам.

Итоговое тестирование для проверки усвоения материала по дисциплине: «Гендерные аспекты управления»

1. Гендер - это:

- 1) социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех областях общественной жизни, включая политику, экономику, право, идеологию, культуру;
- 2) дискриминационное положение женщин в обществе;
- 3) социальные различия между мужчинами и женщинами;
- 4) раздел психологии, который изучает аспекты управления коллективом, формирования индивидуального, группового и общественного сознания, социализации личности;
- 5) все ответы правильные.

2. Вставьте пропущенные слова.

К основным толкованиям гендера, принятым в настоящее время в науке можно отнести:

- А) гендер как _____ ;
 Б) гендер как _____ ;
 В) гендер как _____ .

3. Заполните таблицу: различия между полом и гендером

ПОЛ	ГЕНДЕР

4. Гендерная идентичность – это...

- 1) упрощённый, устойчивый, эмоционально окрашенный образ поведения и черт характера мужчины/женщины;
- 2) базовая структура социальной идентичности, которая характеризует человека с точки зрения его принадлежности к мужской или женской группе, при этом наиболее значимо, как сам человек себя идентифицирует;
- 3) процесс усвоения и принятия индивидом норм и образцов «мужественности» и «женственности»
- 4) предписанные обществом нормы мужского/женского действия и взаимодействия во всём многообразии их проявления.

5. Гендерная социализация – это...

- 1) упрощённый, устойчивый, эмоционально окрашенный образ поведения и черт характера мужчины/женщины;

- 2) базовая структура социальной идентичности, которая характеризует человека с точки зрения его принадлежности к мужской или женской группе, при этом наиболее значимо, как сам человек себя идентифицирует;
- 3) процесс усвоения и принятия индивидом норм и образцов «мужественности» и «женственности»
- 4) предписанные обществом нормы мужского/женского действия и взаимодействия во всём многообразии их проявления.

6. Гендерный стереотип - это...

- 1) упрощённый, устойчивый, эмоционально окрашенный образ поведения и черт характера мужчины/женщины;
- 2) базовая структура социальной идентичности, которая характеризует человека с точки зрения его принадлежности к мужской или женской группе, при этом наиболее значимо, как сам человек себя идентифицирует;
- 3) процесс усвоения и принятия индивидом норм и образцов «мужественности» и «женственности»
- 4) предписанные обществом нормы мужского/женского действия и взаимодействия во всём многообразии их проявления.

7. Гендерный дисплей – это...

- 1) упрощённый, устойчивый, эмоционально окрашенный образ поведения и черт характера мужчины/женщины;
- 2) базовая структура социальной идентичности, которая характеризует человека с точки зрения его принадлежности к мужской или женской группе, при этом наиболее значимо, как сам человек себя идентифицирует;
- 3) процесс усвоения и принятия индивидом норм и образцов «мужественности» и «женственности»
- 4) предписанные обществом нормы мужского/женского действия и взаимодействия во всём многообразии их проявления.

8. Впервые различия «пол» и «гендер» обозначил...

- 1) Дж.С.Милль в 1869г.;
- 2) В.М.Хвостов в 1914г.;
- 3) Р. Столлер в 1968г.;
- 4) Р.М. Лаграв в 1992г..

9. Основа для развития принципа недискриминации прав и свобод человека без различия расы, пола, языка, религиозных и политических убеждений была заложена...

- 1) в Конституции РФ;
- 2) в Конституции США;
- 3) в положении Устава ООН;
- 4) во Всеобщей Декларации Прав.

10. «Участие» - это...

- 1) акт политической деятельности в форме обсуждения и дебатов, лоббирования формальными и неформальными способами при постановке и разработке социально-экономических, политических вопросов и влияния на их реализацию. Участие в процессе принятия решений происходит в самых разнообразных формах, включая социальные движения, неправительственные организации, группы гражданского общества, политические партии, профсоюзы, предпринимательские организации и т.д.;
- 2) процесс, через который различные действующие лица в органах принятия решений декларируют политические программы от имени различных представляемых ими социумов, включая

политические партии, социальные движения и группы;

3) способность выражать политические программы и воплощать их в стратегии и практические действия.

11. «Представленность» - это...

1) процесс, через который различные действующие лица в органах принятия решений декларируют политические программы от имени различных представляемых ими социумов, включая политические партии, социальные движения и группы;

2) способность выражать политические программы и воплощать их в стратегии и практические действия;

3) акт политической деятельности в форме обсуждения и дебатов, лоббирования формальными и неформальными способами при постановке и разработке социально-экономических, политических вопросов и влияния на их реализацию. Участие в процессе принятия решений происходит в самых разнообразных формах, включая социальные движения, неправительственные организации, группы гражданского общества, политические партии, профсоюзы, предпринимательские организации и т.д.

12. Лидерство - это...

1) процесс, через который различные действующие лица в органах принятия решений декларируют политические программы от имени различных представляемых ими социумов, включая политические партии, социальные движения и группы;

2) способность выражать политические программы и воплощать их в стратегии и практические действия;

3) акт политической деятельности в форме обсуждения и дебатов, лоббирования формальными и неформальными способами при постановке и разработке социально-экономических, политических вопросов и влияния на их реализацию. Участие в процессе принятия решений происходит в самых разнообразных формах, включая социальные движения, неправительственные организации, группы гражданского общества, политические партии, профсоюзы, предпринимательские организации и т.д.

13. Группа объединённых общими целями и задачами людей, достигшая в процессе совместной деятельности высокого уровня развития, называется...

1) социальной группой;

2) командой;

3) малой группой;

4) большой группой;

5) коллективом.

14. К характеристике психологии коллектива можно отнести:

1) межличностные отношения в нём, традиции;

2) настроения, социально-психологический климат;

3) сходство взглядов, установок, ценностей, высокий уровень взаимных симпатий;

4) все ответы верны.

15. В трудовых коллективах проявляется ряд социально-психологических закономерностей. Напишите эти закономерности...

16. Наиболее общими качествами коллектива с точки зрения управления можно считать следующие:

1) волевая коммуникативность, интегративность, референтность, микроклимат;

- 2) направленность группы, лидерство, эмоциональная коммуникативность;
- 3) интеллектуальная активность и коммуникативность, организованность группы;
- 4) все ответы верны.

17. Дайте определение «команда» по Безруковой:

18. Наличие многообразных и прочных связей, взаимоотношений (как формальных, так и неформальных); способность конструктивно влиять на поведение сотрудников, быстро привлекать новых членов; умение быстро и конструктивно разрешать противоречия, конфликты, стрессовые ситуации; утверждение среди членов группы чувства гордости за свою организацию, выражающееся в существовании и поддержании устойчивых традиций; высокий уровень творческой активности, инновационной деятельности; энтузиазм – всё это...

19. Охарактеризуйте особенности коллектива:

МУЖСКОГО	ЖЕНСКОГО

20. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «руководитель» и не относится к понятию «лидер»?

- 1) выдвигается неофициально;
- 2) выполняет несколько социальных ролей;
- 3) назначается официально;
- 4) имеет психологическую природу;
- 5) даны права и полномочия законом.

21. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «лидер» и не относится к понятию «руководитель»?

- 1) не является обладателем права полномочий;
- 2) несёт перед законом ответственность за деятельность группы;
- 3) выдвигается неофициально;
- 4) имеет психологическую природу;
- 5) имеет организационную природу.

22. Какому стилю руководства соответствуют перечисленные методы управления?

1- авторитарный; 2-демократический; 3-анархический

- А) попустительский;
- Б) коллегиальный
- В) директивный

Темы докладов (вопросы для обсуждения) для проверки сформированности компетенции на семинарских занятиях

1. Понятие гендера: междисциплинарный взгляд.
2. Анализ основных аспектов проблемы пола в современной психологии.
3. Определение понятия «гендер»: социальный и биологический пол человека.
4. Отличие понятий «гендер» и «пол».
5. Гендерный подход в исторических исследованиях.

6. Влияние нормативного и информационного давления на гендерное поведение мужчин и женщин в обществе.
7. Историческое развитие гендерной проблематики в психолого-педагогическом знании.
8. Основные подходы к пониманию гендера.
9. Гендер как категория социального познания.
10. Гендерные стереотипы: содержание, функции, группы стереотипов.
11. Влияние гендерных стереотипов на личность.
12. Теории объясняющие появление гендерных стереотипов.
13. Роль современных СМИ в воспроизводстве гендерных стереотипов в массовом сознании общества.
14. Гендерные стереотипы в традиционных религиях. Роль рекламы в формировании гендерных стереотипов.
15. Психологическая характеристика коллектива.
16. Социальные роли и отношения в коллективе.
17. Взаимоотношения в коллективе.
18. Психотипы личностей в коллективе.
19. Социально-психологический климат в коллективе.
20. Гендерные группы

Примерная тематика рубежного контроля для проверки сформированности компетенции (4 варианта)

1 ВАРИАНТ

I. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Что такое гендер?
2. Гендер включает в себя три группы характеристик, что это за характеристики, дайте им объяснение?
3. Гендерные отличия в управленческой деятельности мужчин и женщин, охарактеризуйте их?
4. Дайте определение понятия «коллектив», «производственный коллектив»?
5. Каковы признаки, характеризующие коллектив?
6. В трудовых коллективах проявляется ряд социально-психологических закономерностей. Что это за закономерности?

II. ПРОАНАЛИЗИРУЙТЕ:

1. Насколько сегодня, социально готово российское общество к восприятию женского представительства в органах власти?
2. Назовите ролевые наборы мужчины и женщины в современном российском обществе?
3. Приведите примеры действия «нормативного давления», наблюдаемые вами, на то, как человек вынужден подстраиваться под общественные или групповые ожидания (социальные нормы), чтобы общество его не отвергло. Покажите, насколько важно нормативное давление в приверженности гендерным ролям. Верите ли вы, что за отклонение от гендерной роли вам грозят социальные наказания? Случалось ли у вас трудности при попытке нарушить свою гендерную роль?
4. «Идеальный» трудовой коллектив: ваше видение?

2 ВАРИАНТ

I. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Различия понятий «пол» и «гендер»?
2. Чем отличается гендерный подход от полоролевого подхода?
3. Гендерные отличия в управленческой деятельности мужчин и женщин, охарактеризуйте их?
4. Что такое гендерный стереотип? Приведите примеры.
5. Общими качествами коллектива с точки зрения управления можно считать следующие:

щие...? Охарактеризуйте их.

6. В трудовых коллективах проявляется ряд социально-психологических закономерностей. Что это за закономерности?

II. ПРОАНАЛИЗИРУЙТЕ:

1. Насколько сегодня, социально готово российское общество к восприятию женского представительства в органах власти?
2. Назовите ролевые наборы мужчины и женщины в современном российском обществе?
3. Приведите примеры действия «нормативного давления», наблюдаемые вами, на то, как человек вынужден подстраиваться под общественные или групповые ожидания (социальные нормы), чтобы общество его не отвергло. Покажите, насколько важно нормативное давление в приверженности гендерным ролям. Верите ли вы, что за отклонение от гендерной роли вам грозят социальные наказания? Случалось ли у вас трудности при попытке нарушить свою гендерную роль?
4. «Идеальный» трудовой коллектив: ваше видение?

3 ВАРИАНТ

I. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Дайте определение понятия «социальный пол».
2. Какие теории гендерного подхода вы знаете, перечислите их и дайте краткое объяснение?
3. Гендерные отличия в управленческой деятельности мужчин и женщин, охарактеризуйте их?
4. Что такое гендерный дисплей?
5. Что характерно для особого типа межличностных отношений, которые формируются в коллективе?
6. В трудовых коллективах проявляется ряд социально-психологических закономерностей. Что это за закономерности?

II. ПРОАНАЛИЗИРУЙТЕ:

1. Насколько сегодня, социально готово российское общество к восприятию женского представительства в органах власти?
2. Назовите ролевые наборы мужчины и женщины в современном российском обществе?
3. Приведите примеры действия «нормативного давления», наблюдаемые вами, на то, как человек вынужден подстраиваться под общественные или групповые ожидания (социальные нормы), чтобы общество его не отвергло. Покажите, насколько важно нормативное давление в приверженности гендерным ролям. Верите ли вы, что за отклонение от гендерной роли вам грозят социальные наказания? Случалось ли у вас трудности при попытке нарушить свою гендерную роль?
4. «Идеальный» трудовой коллектив: ваше видение?

4 ВАРИАНТ

I. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Кто впервые обозначил различие понятий «пол» и «гендер»?
2. Дайте определение понятий: «участие», «представленность», «лидерство»?
3. Гендерные отличия в управленческой деятельности мужчин и женщин, охарактеризуйте их?
4. Какие типы ментальных предпочтений проявляются в социальных установках населения по отношению участия женщин в структурах управления?
5. К характеристике психологии коллектива можно отнести ...?
6. В трудовых коллективах проявляется ряд социально-психологических закономерностей. Что это за закономерности?

II. ПРОАНАЛИЗИРУЙТЕ:

1. Насколько сегодня, социально готово российское общество к восприятию женского представительства в органах власти?
2. Назовите ролевые наборы мужчины и женщины в современном российском обществе?
3. Приведите примеры действия «нормативного давления», наблюдаемые вами, на то, как человек вынужден подстраиваться под общественные или групповые ожидания (социальные нормы), чтобы общество его не отвергло. Покажите, насколько важно нормативное давление в приверженности гендерным ролям. Верите ли вы, что за отклонение от гендерной роли вам грозят социальные наказания? Случалось ли у вас трудности при попытке нарушить свою гендерную роль?
4. «Идеальный» трудовой коллектив: ваше видение?

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Методические материалы обеспечивают подготовку обучающегося к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям для всех дисциплин учебного плана, включая конкретную учебную дисциплину «Гендерные аспекты управления».

ФОС по конкретной учебной дисциплине сформирован на ключевых принципах оценивания:

- валидности (объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения);
- надежности (использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений);
- справедливости (разные обучающиеся должны иметь равные возможности добиться успеха);
- своевременности (поддержание развивающей обратной связи);
- эффективности (соответствие результатов деятельности поставленным задачам).

Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных контрольных работ, тестовых заданий, сделанных докладов и других форм текущего контроля.

Для оценки знаний, умений, навыков обучающихся по дисциплине «Гендерные аспекты управления» применяется пятибалльная система оценки обучающегося. В течение семестра осуществляется контроль освоения дисциплины, который оценивается по традиционной шкале (в баллах)

Рекомендации по проведению учебных занятий с обучающимися с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

Для проведения контактной работы обучающихся с преподавателем АНООВО «КИУ» с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий определен набор электронных ресурсов и приложений, которые рекомендуются к использованию в образовательном процессе. Образовательный процесс осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий 2023/2024 учебного года, размещенным на официальном сайте Института.

Организация образовательного процесса осуществляется через личный кабинет на официальном сайте Института. Преподаватель в электронном журнале для соответствующей учебной группы указывает тему занятия. Прикрепляет учебные материалы, задания или ссылки на электронные ресурсы, необходимые для освоения темы, выполнения домашних заданий.

Алгоритм дистанционного взаимодействия:

1.1. Для обеспечения дистанционной связи с обучающимися преподаватель взаимодействует с обучающимися групп в электронной платформе Сферум, либо посредством корпоративной электронной почты (домен @kiu39.ru).

1.2. В сформированных группах обучающихся на платформах (см. выше) преподаватель доводит до обучающихся информацию:

- об алгоритме размещения информации об учебных материалах и заданиях на электронных ресурсах Института.
- индивидуальный график консультирования обучающихся, в т.ч. дистанционном формате.

1.3. Обучающиеся выполняют задание, в соответствии с расписанием учебных занятий в формате ДО и предоставляют их в электронной форме на электронный ресурс.

1.4. Осуществление мониторинга выполнения учебного плана и посещаемости занятий происходит ежедневно преподавателем через электронные ресурсы.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное усвоение курса предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы.

Общие рекомендации: изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию курса.

Работа с конспектом лекций

Необходимо просматривать конспект сразу после занятий. Отметить тот материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Для успешного усвоения дисциплины «Гендерные аспекты управления» обучающийся должен систематически готовиться к семинарским и практическим занятиям. Для этого необходимо:

- 1) познакомиться с планом семинарского или практического занятия;
- 2) изучить соответствующие вопросы в конспекте лекций или в рекомендованной литературе;
- 3) ответить на вопросы, вынесенные на обсуждение во время семинарских занятий
- 4) систематически выполнять задания преподавателя, предлагаемые для выполнения во внеаудиторное время.

В ходе семинарских занятий обучающиеся под руководством преподавателя могут рассмотреть различные точки зрения специалистов по обсуждаемым проблемам. Продолжительность подготовки к семинарскому занятию должна составлять не менее того объема, что определено тематическим планированием в рабочей программе, то есть примерно 6 часов в неделю.

Семинарские занятия по дисциплине «Гендерные аспекты управления» могут проводиться в различных формах:

- 1) устные ответы на вопросы преподавателя по теме семинарского занятия;
- 2) письменные ответы на вопросы преподавателя;
- 3) групповое обсуждение той или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя;

4) заслушивания и обсуждение докладов/презентаций;

Подготовка к семинарским занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Для получения более глубоких знаний обучающимся рекомендуется изучать дополнительную литературу (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Для самостоятельной работы обучающихся разработаны следующие учебно-методические материалы:

- рекомендации по подготовке к практическим занятиям по данной дисциплине для обучающихся очной формы обучения;
- рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся;
- терминологический словарь по дисциплине;
- задания для самостоятельного изучения дисциплины;
- перечень вопросов для самоконтроля по самостоятельно изученным темам;

Особое место в процессе изучения дисциплины «Гендерные аспекты управления» занимает работа с различными источниками информации: научной и учебно-методической литературой.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся - планируемая учебная, выполняется во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Цель самостоятельной работы обучающихся - научить осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Целью самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Гендерные аспекты управления» является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности госслужащего, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению различных проблем.

Объем самостоятельной работы обучающихся определяется ФГОС ВО и обозначен в тематическом плане рабочей программы (п.4.1 данной рабочей программы). Самостоятельная работа обучающихся является обязательной для каждого обучающегося и определяется учебным планом по направлению. Для успешной организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

- готовность обучающихся к самостоятельной работе по данной дисциплине и высокая мотивация к получению знаний;
- наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала;
- регулярный контроль качества выполненной самостоятельной работы (проверяет преподаватель во время семинарских занятий и консультаций);
- консультационная помощь преподавателя (проводится по расписанию, составленному на кафедре и утвержденному заведующим кафедрой)

При изучении каждой дисциплины организация самостоятельной работы обучающегося должна представлять единство трех взаимосвязанных форм:

1. Внеаудиторная самостоятельная работа.

2. Аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя.

3. Творческая работа.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся:

- подготовка и написание докладов;
- подбор и изучение литературных источников;
- поиск и анализ информации по заданной теме и др.

Виды аудиторной самостоятельной работы:

- во время лекции обучающиеся могут выполнять самостоятельно небольшие задания: выполнять различные задания, приводить примеры, дополнять классификации и т.д.;

- на семинарских и практических занятиях обучающиеся выступают с подготовленными докладами или презентациями, самостоятельно выполняют задания, конспектируют главное из выступлений других обучающихся, выполняют тестовые задания и т.д.

Все виды активности преподаватель фиксирует в течение семестра и обязательно учитывает при оценке знаний обучающегося по данной дисциплине.

Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Гендерные аспекты управления» представлены в таблице»

№	Наименование темы, раздела, модуля учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
1	Тема № 1.1. Подготовка к семинару № 1. Понятие гендера: междисциплинарный взгляд. Основные трактовки гендера	<p style="text-align: center;">Доклады/презентации</p> <p>Вопросы для подготовки докладов/презентаций:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие гендера: междисциплинарный взгляд. 2. Анализ основных аспектов проблемы пола в современной психологии. 3. Определение понятия «гендер»: социальный и биологический пол человека. 4. Отличие понятий «гендер» и «пол». 5. Гендерный подход в исторических исследованиях. 6. Влияние нормативного и информационного давления на гендерное поведение мужчин и женщин в обществе. 7. Историческое развитие гендерной проблематики в психолого-педагогическом знании. 8. Основные подходы к пониманию гендера. 9. Гендер как категория социального познания. <p>Задание для обсуждения: приведите примеры действия «нормативного давления», наблюдаемые вами, на то, как человек вынужден подстраиваться под общественные или групповые ожидания (социальные нормы), чтобы общество его не отвергло. Покажите, насколько важно нормативное давление в приверженности гендерным ролям. Верите ли вы, что за отклонение гендерной роли вам грозят социальные наказания, приведите примеры? Случались ли у вас трудности при попытке нарушить свою гендерную роль?</p> <p>Рекомендуемая литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кранзеева, Е.А. Гендерная социология: опорный текст лекций для студентов - бакалавров социологии / Е.А. Кранзеева. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2011. - 92 с. - ISBN 978-5-8353-1097-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232677 (01.08.2018). 2. Гендерная педагогика и психология : учебное пособие / под ред. О.И. Ключко. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 115 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3842-2 ; То же [Электронный ресурс]. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279753 (01.08.2018).
2	Тема 2.1. Гендерная социализация и гендерная иден-	<p>1. Подготовка к лекции.</p> <p>Задание для беседы: приведите примеры гендерных изменений в жизни взрослого человека.</p>

№	Наименование темы, раздела, модуля учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
	<p>тичность.</p> <p>1. Подготовка к лекции</p> <p>2. Подготовка к семинару</p>	<p>Практическое задание: проанализируйте телевизионную рекламу: какая адресована женщинам, какая мужчинам. Сделайте выводы о наличии гендерных стереотипов, дискриминации по признаку пола.</p> <p>2. Вопросы для подготовки докладов/презентаций:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Гендерные стереотипы: содержание, функции, группы стереотипов. 2. Влияние гендерных стереотипов на личность. 3. Теории объясняющие появление гендерных стереотипов. 4. Роль современных СМИ в воспроизводстве гендерных стереотипов в массовом сознании общества. 5. Гендерные стереотипы в традиционных религиях. 6. Роль рекламы в формировании гендерных стереотипов <p>Рекомендуемая литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кислицына, И.Г. Гендерология: учебное пособие / И.Г. Кислицына ; Поволжский государственный технологический университет. - Йошкар-Ола : ПГТУ, 2016. - 88 с.: табл. - Библиогр.: с.70. - ISBN 978-5-8158-1690-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459485 (01.08.2018) 2. Кранзеева, Е.А. Гендерная социология: опорный текст лекций для студентов - бакалавров социологии / Е.А. Кранзеева. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2011. - 92 с. - ISBN 978-5-8353-1097-5; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232677 (01.08.2018). 3. Гендерная педагогика и психология: учебное пособие / под ред. О.И. Ключко. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 115 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3842-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279753
3	<p>Тема 3.1. Гендер и политика. Гендерные особенности в подходах к власти.</p>	<p>1. Вопросы для беседы и анализа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализируйте, насколько социально готово российское общество к восприятию женского представительства в органах власти? 2. Какова мера соответствия существующей в российском обществе система управления социальным ожиданиям, потребностям и интересам большинства населения, отдельных индивидов или социальных групп? <p>Проанализировать и подготовить презентацию по вопросу: Гендерная политика и степень её практической реализации. Шаги по практической реализации гендерной политики в РФ.</p> <p>2. Подготовка к практическому занятию:</p> <p>Задания (могут меняться на усмотрение преподавателя):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Написать эссе: «Мой идеал женщины – политического лидера»; «Мой идеал мужчины - политического лидера». 2. Самодиагностика. Методики: <ul style="list-style-type: none"> - Тест: «Стиль управления» (определение стиля управления руководителя); - Диагностика сильных и слабых сторон в работе руководителя (тест М. Вудкока, Д. Френсиса); - Тест: «Неэффективный руководитель» (выявление управленческого потенциала); - Тест: «Авторитет ли вы?» (определение уровня авторитета); - Тест «Настойчивость» (позволяет оценить степень настойчивости в достижении цели)
4.	<p>Тема 4.1. Особенности управления женским и мужским коллективом. Подготовка к семинару № 3. Социально-психологические особенности коллектива.</p>	<p>Вопросы для подготовки докладов/презентаций:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Психологическая характеристика коллектива. 8. Социальные роли и отношения в коллективе. 9. Взаимоотношения в коллективе. 10. Психотипы личностей в коллективе. 11. Социально-психологический климат в коллективе. 12. Гендерные группы. <p>Рекомендуемая литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Общая психология: краткий курс / . - Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2016. - 190 с. - (Скорая помощь студенту. Краткий курс). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-386-09323-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480223. 4. Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебное пособие / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. - 7-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпо-

№	Наименование темы, раздела, модуля учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся																									
		<p>рация «Дашков и К^о», 2016. - 276 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02644-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453928 (19.12.2018).</p> <p>Самостоятельная работа (для закрепления материала по теме):</p> <p>1. Заполните таблицу, распределив факторы развития коллектива на внешние и внутренние: система общественных отношений; значимость производства; техническая оснащённость; взаимодействие с другими коллективами; фонд заработной платы; качества личности руководителя; площадь.</p> <table border="1" data-bbox="523 521 1497 584"> <tr> <td data-bbox="523 521 1219 584">Внешние (объективные) факторы</td> <td data-bbox="1219 521 1497 584">Внутренние (субъективные)</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table> <p>2. Заполните таблицу, отметив (*) степень проявления внимания к человеку и производству для каждого типа взаимоотношений в коллективе (* - низкая степень; ** - средняя степень; *** - высокая степень).</p> <table border="1" data-bbox="523 707 1497 936"> <thead> <tr> <th data-bbox="523 707 986 741">Тип взаимоотношений</th> <th data-bbox="986 707 1449 741">Внимание к человеку</th> <th data-bbox="1449 707 1497 741">Внимание к производству</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="523 741 986 775">Невмешательство</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="523 775 986 808">Теплая компания</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="523 808 986 842">Задача</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="523 842 986 875">Золотая середина</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="523 875 986 909">Команда</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Внешние (объективные) факторы	Внутренние (субъективные)			Тип взаимоотношений	Внимание к человеку	Внимание к производству	Невмешательство			Теплая компания			Задача			Золотая середина			Команда					
Внешние (объективные) факторы	Внутренние (субъективные)																										
Тип взаимоотношений	Внимание к человеку	Внимание к производству																									
Невмешательство																											
Теплая компания																											
Задача																											
Золотая середина																											
Команда																											
5.	Тема 5.1.-5.2. Подготовка к практическому занятию № 2. Руководство и лидерство	<p>Вопрос для обсуждения: «Как повысить востребованность выпускников нашего вуза на рынке труда?».</p> <p>Повторить:</p> <p>1) лидерские качества (разные концепции);</p> <p>2) стили лидерства и руководства;</p> <p>3) отличие лидера от руководителя.</p>																									
6.	Обобщение материала по дисциплине	Подготовка к итоговому тестированию																									

Методические указания по написанию и оформлению доклада

Доклад – самостоятельно подготовленное обучающимся публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы.

Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть.

Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией. В этом случае при оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих *критериев*:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- проблемность / актуальность;
- новизна / оригинальность полученных результатов;
- глубина / полнота рассмотрения темы;
- доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;

- логичность / структурированность / целостность выступления;
- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
- используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
- наглядность / презентабельность (если требуется);
- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Если доклад сводится к краткому сообщению (10-15 минут, может сопровождаться презентацией (10-15 слайдов) и не может дать полного представления о проведенной работе, то преподавателем оцениваются ответы на вопросы и, если есть, отчет/пояснительная записка.

Методические указания по подготовке к сдаче зачёта

Изучение дисциплины заканчивается определенными методами контроля, к которым относятся: текущая аттестация, зачёт.

Требования к организации подготовки к зачёту те же, что и при занятиях в течение семестра.

При подготовке к зачёту обучающийся должен систематически готовиться к занятиям в течение семестра, к устным/письменным опросам, семинарским и практическим занятиям.

Если в процессе самостоятельной работы над изучением теоретического материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний.

Зачёт может быть принят у студента автоматически, если он в течение семестра выполнил все требования предъявляемые УП к изучению дисциплины, а также дополнительные требования:

- 1) постоянная подготовка и активное участие на лекционных занятиях;
- 2) своевременное выполнение контрольных, самостоятельных работ, всех практических заданий на отличную и хорошую оценку;
- 3) устные выступления на семинарских занятиях;
- 4) посещение всех занятий, в течение семестра;
- 5) ведение конспекта;
- 6) проявление таких качеств, как мотивированности, целеустремлённости, организованности, дисциплинированности, внимательности, культуры поведения и общения на занятиях.

Автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования
«Калининградский институт управления»

Лист актуализации рабочей программы дисциплины¹
ФТД.2 Гендерные аспекты управления

Направление: 38.03.04 - «Государственное и муниципальное управление»,
Направленность: «Региональное и муниципальное управление»

В целях актуализации образовательной программы с учетом появления новых учебников, учебных пособий и других учебно-методических материалов в рабочую программу внесены следующие изменения (дополнения):

пункт 7. Основная и дополнительная учебная литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

Разработчик: АНООВО «КИУ»
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«29» мая 2024 г
(дата)

Изменения (дополнения) в рабочую программу рассмотрены и утверждены на заседании учебно-методического совета, протокол № 10/23 от «29» мая 2024 г.

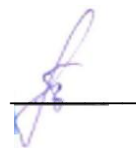
СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОПОП



Чмырева М.Я

Начальник отдела оценки качества образования



Переляева А.М.

29 мая 2024 г. М.П.



¹ Лист актуализации сдается в электронном виде в Отдел оценки качества образования АНООВО «КИУ»