

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Якушин Владимир Андреевич
Должность: ректор, д.ю.н., профессор
Дата подписания: 09.06.2023 07:49:59
Уникальный программный ключ:
a5427c2559e1ff4b007ed9b1994671e27053e0dc

Министерство науки и высшего образования РФ
Образовательная автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Волжский университет имени В.Н. Татищева» (институт)

УТВЕРЖДЕНО
приказом
ректора Якушиным В.А.
от 05 мая 2022г. №51/1

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.14 Организационное поведение

Направление подготовки – 38.03.02 Менеджмент
Квалификация (степень) выпускника – бакалавр
Форма обучения – очная/очно-заочная

Профиль направления – менеджмент организации

2022 г.

Рабочая программа по основной образовательной программе направления 38.03.02 Менеджмент, профиль направления – менеджмент организации разработана в соответствии:

- федеральным образовательным стандартом по направлению 38.03.02 Менеджмент и уровню высшего образования «бакалавриат», утвержденный приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. №970;

- основной образовательной программой высшего образования ОАНО ВО «ВУиТ» по направлению 38.03.02 Менеджмент, профиль направления – Менеджмент организации;

- локальными нормативными актами ОАНО ВО «ВУиТ».

Разработчик(и) Глухова Людмила Владимировна

ОДОБРЕНА

учебно-методическим советом

Протокол № 4/22 от «28» апреля 2022г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГРАММЫ	5
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	5
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	6
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ.....	6
5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
5.1. Календарно-тематическое планирование	7
5.2. Краткое содержание лекционного курса.....	8
5.3. Тематика практических/семинарских занятий	9
5.4. Тематика лабораторных занятий	10
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	10
6.1. Основная литература	10
6.2. Дополнительная литература.....	11
6.3. Методические разработки кафедры (учебные пособия, методические указания).....	11
6.4. Ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет».	11
7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	11
8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	16
8.1. Образовательные технологии	16
8.2. Занятия лекционного типа.....	16
8.3. Занятия семинарского /практического типа	16
8.4. Самостоятельная работа обучающихся	17
8.5. Эссе (реферат).....	19
8.6. Курсовая работа (проект)	19
8.7. Групповые и индивидуальные консультации	20
8.8. Оценивание по дисциплине	20

8.9. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов..... 26

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ 27

10. НЕОБХОДИМАЯ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА..... 27

1 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает требования к образовательным результатам и результатам обучения студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС высшего образования по направлению подготовки, уровень - бакалавриата.

Программа разработана в соответствии с требованиями Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 06.04.2021 № 245.

Образовательная деятельность по дисциплине осуществляется на государственном языке РФ.

Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах характеризует ее объем, как части образовательной программы. Величина зачетной единицы 36 часов.

Качество обучения по дисциплине определяется в рамках внутренней системы оценки, а также внешней системы оценки, в которой образовательная организация может принимать участие на добровольной основе в рамках профессионально-общественной аккредитации.

К оценке качества обучения могут привлекаться работодатели и их объединения с целью подготовки обучающихся в соответствии с профессиональными стандартами и требованиями рынка труда к специалистам данного профиля.

В целях совершенствования образования к оценке качества также могут привлекаться обучающиеся, которым предоставляется возможность выразить свое мнение относительно условий, содержания и качества учебного процесса.

2 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Цель дисциплины - изучение закономерностей организационного поведения личности, современных форм и методов воздействия на её поведение, принципы формирования групп, объединённых едиными целями, и обоснования методов воздействия на организационное поведение.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с социально-психологической теорией поведения в отечественной и зарубежной литературе;
- информирование и коррекция представлений студентов о сущности поведения человека в организации;
- обучение умению анализировать поведенческие проявления;

- формирование умения корректировать собственное поведение с целью влияния на поведение окружающих.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся должны быть сформированы следующие:

Наименование компетенции	Код компетенции
Владение навыками регулирования процессов и организации производства.	ПК-5

3 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Данная учебная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих дисциплин: «Теория организации», «Психология управления».

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать: закономерности организационного поведения личности и методы воздействия на него;

Уметь: корректировать собственное поведение с целью влияния на поведение окружающих при планировании и организации производства;

Владеть: навыками регулирования процессов планирования и организации производства и принципами формирования групп для достижения единых целей.

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин, как «Деловые коммуникации». Организация управленческого труда», «Управление персоналом».

4 ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов/ зачетных единиц (очное) 108/3	Всего часов/ зачетных единиц (оч-заоч) 108/3
Контактная работа с преподавателем	3 семестр	3 семестр
	33	32
В том числе:		
Лекции	16	16
Практические занятия/ семинарские занятия	16	16

Вид учебной работы	Всего часов/ зачетных единиц (очное) 108/3	Всего часов/ зачетных единиц (оч-заоч) 108/3
Лабораторные работы		
Практическая подготовка (если имеется)		
Консультации	1	
Самостоятельная работа (всего)	39	40
В том числе (если есть):		
Курсовой проект / работа		
Контрольная работа		
Реферат / эссе / доклад		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	36	36

5 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Календарно-тематическое планирование

№ П/ П	Тема	Количество часов на				
		лекции (оч/оч- заоч)	практич еские/се минарск ие занятия (оч/оч- заоч)	индивиду альные занятия	самостоя тельная работа (оч/оч- заоч)	форма контроля
1	Теории поведения человека	1/1	1/1		2/2	опрос
2	Личность и организация	2/2	2/2		4/4	опрос
3	Сущность мотивации трудового поведения	2/2	2/2		4/4	опрос

	персонала					
4	Групповое поведение в организации	1,5/1,5	1,5/1,5		3/4	реферат
5	Управление поведением человека	1,5/1,5	1,5/1,5		3/3	опрос
6	Лидерство в организации	1/1	1/1		44/	опрос
7	Коммуникативное поведение в организации	1/1	1/1		4/4	опрос
8	Специфика организационного поведения	1,5/1,5	1,5/1,5		3/3	опрос
9	Корпоративная культура поведенческое проявление	1,5/1,5	1,5/1,5		4/4	реферат
10	Поведенческий маркетинг	1,5/1,5	1,5/1,5		4/4	опрос
11	Организационное поведение в системе международного бизнеса	1,5/1,5	1,5/1,5		4/4	доклад
12		16/16	16/16		39/ 40	

5.2 Краткое содержание дисциплины

Тема 1. Теории поведения человека в организации

Классическая теория управления (Ф.Тейлор, А.Файоль). Школа «человеческих отношений» (Э.Мэйо). Концепция «менеджмента персонала» (М.Блумфилд). Бихевиоризм (Д.Уотсон). Школа поведенческих наук (Д.МакГрегор, Ф. Герцберг). Теория социального научения (А.Бандура).

Тема 2. Личность и организация

Взаимодействие личности и организации. Адаптация человека к организации. Рольное поведение в организации. Понятие деловой карьеры.

Тема 3. Сущность мотивации трудового поведения персонала

Понятие и значение мотивации. Взаимосвязь основных понятий мотивации. Классификация потребностей и мотивов. Модель мотивационного процесса. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.

Тема 4. Групповое поведение в организации

Понятие и особенности малых профессиональных групп. Факторы влияния на групповое поведение. Этапы развития групп и команд. Конформизм. Критерии эффективности групп и команд. Групповые роли менеджера.

Тема 5. Управление поведением человека

Виды и показатели управленческих отношений. Организационная структура: виды и стадии конструирования. Стадии жизненного цикла организации: особенности организационного поведения.

Тема 6. Лидерство в организации

Понятие и роль лидерства в организации. Личностные и профессиональные качества лидера. Теории лидерства. Власть и влияние. Типы власти.

Тема 7. Коммуникативное поведение в организации

Сущность и виды коммуникаций. Коммуникативные процессы. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.

Тема 8. Специфика организационного поведения

Деловое поведение работника. Личностное деловое поведение работника. Контактное поведение работника. Инициативное поведение работника. Инновационное поведение работника.

Тема 9. Корпоративная культура поведенческое проявление

Понятие, функции и содержание корпоративной культуры. Характеристики видов корпоративных культур. Модель формирования корпоративной культуры.

Тема 10. Поведенческий маркетинг

Принципы маркетинга в организационном поведении. Управление поведением клиентуры. Маркетинговая поведенческая культура организации. Поведенческая ориентация персонала.

Тема 11. Организационное поведение в системе международного бизнеса

Международный контекст организационного поведения. Этнопсихология и национальный менталитет. Модели национальной культуры.

5.3 Тематика практических/семинарских занятий

Тема 1. Теории поведения человека в организации

Классическая теория управления (Ф.Тейлор, А.Файоль). Школа «человеческих отношений» (Э.Мэйо). Концепция «менеджмента персонала» (М.Блумфилд). Бихевиоризм (Д.Уотсон). Школа поведенческих наук (Д. МакГрегор, Ф. Герцберг). Теория социального научения (А.Бандура).

Тема 2. Личность и организация

Взаимодействие личности и организации. Адаптация человека к организации. Ролевое поведение в организации. Понятие деловой карьеры.

Тема 3. Сущность мотивации трудового поведения персонала

Понятие и значение мотивации. Взаимосвязь основных понятий мотивации. Классификация потребностей и мотивов. Модель мотивационного процесса. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.

Тема 4. Групповое поведение в организации

Понятие и особенности малых профессиональных групп. Факторы влияния на групповое поведение. Этапы развития групп и команд. Конформизм. Критерии эффективности групп и команд. Групповые роли менеджера.

Тема 5. Управление поведением человека

Виды и показатели управленческих отношений. Организационная структура: виды и стадии конструирования. Стадии жизненного цикла организации: особенности организационного поведения.

Тема 6. Лидерство в организации

Понятие и роль лидерства в организации. Личностные и профессиональные качества лидера. Теории лидерства. Власть и влияние. Типы власти.

Тема 7. Коммуникативное поведение в организации

Сущность и виды коммуникаций. Коммуникативные процессы. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.

Тема 8. Специфика организационного поведения

Деловое поведение работника. Личностное деловое поведение работника. Контактное поведение работника. Инициативное поведение работника. Инновационное поведение работника.

Тема 9. Корпоративная культура поведенческое проявление

Понятие, функции и содержание корпоративной культуры. Характеристики видов корпоративных культур. Модель формирования корпоративной культуры.

Тема 10. Поведенческий маркетинг

Принципы маркетинга в организационном поведении. Управление поведением клиентуры. Маркетинговая поведенческая культура организации. Поведенческая ориентация персонала.

Тема 11. Организационное поведение в системе международного бизнеса

Международный контекст организационного поведения. Этнопсихология и национальный менталитет. Модели национальной культуры.

5.4 Тематика лабораторных занятий

Лабораторные работы не предусмотрены.

6 ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

6.1 Основная литература

1. Афанасьев В.Я. ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата/ - Отв. ред.- 2017 (ЭБС).
2. Литвинюк А.А. Организационное поведение: учебник для бакалавров.- М.:Юрайт,2016.-505 с.
3. «КонсультантПлюс»
4. «Гарант»

6.2 Дополнительная литература

1. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 223 с.
2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 395 с.
3. Карпов, А. В. Организационная психология: учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов; отв. ред. А. В. Карпов. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 570 с.
4. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 238 с.
5. Литвинюк, А. А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 528 с.
6. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под ред. С. А. Баркова. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 453 с.

6.3 Ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет»

1. ЭБС biblio-online.ru

7 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Промежуточным контролем знаний обучающихся в течение обучения являются письменные работы по ключевым темам читаемой дисциплины.

Формой итогового контроля знаний обучающихся является **экзамен**, в ходе которого оценивается уровень теоретических знаний и навыки решения профессиональных и творческих задач.

Фонд оценочных средств сформированности компетенций включает в себя оценочные средства:

- вопросы к зачёту/экзамену;

- примерные темы курсовых работ/проектов (или ссылка на Методические указания по выполнению курсовой работы/проекта);
- - примерные темы рефератов/докладов/эссе/сообщений;
- тесты (или ссылка на тесты);
- иное.

Темы рефератов

1. Организационное поведение как научная дисциплина о поведении людей в организации.
2. Влияние национальной культуры страны на поведение людей в организации.
3. Сущность современной концепции организационного поведения.
4. Актуальность и практическая значимость концепции организационного поведения.
5. Человеческие ресурсы как ключевой фактор организационного поведения XXI века.
6. Предпосылки становления концепции организационного поведения.
7. Современное состояние и перспективы развития организационного поведения.
8. Проблемы управления поведением личности в организации.
9. Ролевой аспект взаимодействия личности в организации.
10. Управление карьерой менеджера в организации.
11. Возникновение и становление современных теорий на процессе формирования человека как личности.
12. Связь характеристик личности работника с факторами его деятельности.
13. Формирование и изменение ценностей, расположения, удовлетворённости работой.
14. Адаптация – социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации.
15. Адаптация и модификация поведения личности в организации.
16. Особенности поведения должностного лица в зависимости от типа акцентуации.
17. Управление организационным поведением персонала в условиях стресса.
18. Стрессоустойчивость и социальная поддержка менеджера.
19. Влияние организационных структур на поведение человека на рабочем месте.
20. Современная концепция высокоэффективных организаций: поведенческий аспект.
21. Степень влияния организационной культуры на поведение сотрудников фирмы.

22. Коммуникации в системе управления коммуникативным поведением персонала современной организации.
23. Организационное общение как механизм взаимодействия личности.
24. Влияние современных технических средств на эффективность коммуникативных процессов.
25. Изменения и нововведения в организационном поведении – процесс преобразования организации.
26. Управление поведением организации на основе принципов маркетинга.
27. Моделирование поведения организации по отношению к клиентам.
28. Маркетинговая поведенческая культура организации и её составляющие.
29. Влияние глобализации бизнеса на организационное поведение.
30. Национальный менталитет и особенности организационного поведения.
31. Организационное поведение с учётом межнационального аспекта.
32. Основные теории личности как инструмент в решении организационных проблем.

Темы курсовых работ

Курсовая работа по дисциплине «Организационное поведение» выполняется на основе изученного в течение семестра лекционного и практического материала. Цель курсовой работы определена как закрепление теоретических знаний и развитие полученных навыков, умений, связанных с определением закономерностей формирования поведения индивида, групп и организации в целом, а также оценка перспектив развития деятельности предприятия на основе прогнозирования поведения его работников.

1. Хотторнские исследования как новый подход в теории человеческих отношений.
2. Команда как способ построения организации.
3. Преимущества и недостатки основных поведенческих и ситуационных теорий лидерства.
4. Практическое применение теорий лидерства к проблемам организационного поведения.
5. Лидерские качества руководителя и его управленческий стиль.
6. Различие и взаимосвязь между лидерством и властью.
7. Власть и влияние: сущность, динамика, современные подходы.
8. Механизмы власти как способы достижения целей организации.
9. Адаптация – социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации.
10. Адаптация и модификация поведения личности в организации.

11. Особенности поведения должностного лица в зависимости от типа акцентуации.
12. Управление организационным поведением персонала в условиях стресса.
13. Стрессоустойчивость и социальная поддержка менеджера.
14. Влияние организационных структур на поведение человека на рабочем месте.
15. Современная концепция высокоэффективных организаций: поведенческий аспект.
16. Мотивация как реализация трудового потенциала каждым работником.
17. Применение содержательных теорий мотивации для управления поведением работника.
18. Применение процессуальных теорий мотивации для управления поведением работника.
19. Материальное вознаграждение как фактор поведения человека на рабочем месте.
20. Степень влияния организационной культуры на поведение сотрудников фирмы.

Вопросы к экзамену

1. Сущность и значение дисциплины «Организационное поведение»
2. в изучении закономерностей поведения личности в организации.
3. Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
4. Сущность, признаки и классификация организаций.
5. Особенности поведения индивида в организации.
6. Временная модель эффективности управления.
7. Источники повышения эффективности деятельности организации.
8. Взаимосвязь организационного поведения с поведенческими науками.
9. Основные подходы к организационному поведению.
10. Модель взаимодействия личности и организационного окружения.
11. Источники различий в характеристиках личности.
12. Модель формирования личности по К.Арджирису.
13. Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение.
14. Роль процесса восприятия в системе организационного поведения.
15. Значение и функции установок личности в организационном поведении.
16. Факторы, основные элементы, модель формирования организационной культуры.
17. Механизмы защиты Я-концепции.
18. Ролевой конфликт и способы его преодоления.

19. Значение и содержание коммуникации в организации.
20. Основные этапы коммуникационного процесса.
21. Факторы, влияющие на межличностные коммуникации.
22. Этапы формирования группы.
23. Типы коммуникативных барьеров.
24. Виды групповых коммуникаций.
25. Сущность мотивации организационного поведения персонала.
26. Значение и особенности группового поведения в деятельности организации.
27. Причины возникновения и методы управления конфликтами в организации.
28. Механизм формирования организационного поведения.
29. Поведенческий маркетинг и типы поведения работника по отношению к клиентам.
30. Состав, содержание и управление карьерой работника.
31. Элементы, стадии и методы организационной социализации.
32. Управление стрессом на уровне личности и организации.
33. Управление процессом вхождения работника в организацию.
34. Влияние национальной культуры на поведение людей в организации.
35. Роль мотивационных теорий в процессе организационного поведения.
36. Стили проведения изменений в организации.
37. Причины, формы проявления сопротивления в организации.
38. Делегирование полномочий как способ укрепления власти руководителя.
39. Источники и типы власти в организации.
40. Использование теорий лидерства в процессе управления.
41. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
42. Важность разработки организационной культуры для сохранения (выживания) организации.
43. Управление репутацией организации.
44. Управление поведением организации на различных этапах ее жизненного цикла.
45. Способы изменения установок работника организации.
46. Поведение должностного лица в условиях конформизма.
47. Роль организационной связи в процессе коммуникации.
48. Современные способы построения организации.
49. Характеристика и функции групповых ролей.
50. Переговоры как метод управления конфликтами в организации.
51. Стратегии и тактика поведения менеджера в конфликте.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Язык обучения (преподавания) — русский. Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет соответствующих дисциплин и профессиональных модулей, освоенных в процессе предшествующего обучения, который освобождает обучающегося от необходимости их повторного освоения.

8.1 Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими / практическими занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

8.2 Занятия лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

Лекционный курс дает наибольший объем информации и обеспечивает более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

8.3 Занятия семинарского /практического типа

Семинарские занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на семинарских занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;

- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Ответ должен быть аргументированным, развернутым, не односложным, содержать ссылки на источники.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание заданий, выполненных на семинарском занятии, входит в накопленную оценку.

Практические занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях формирования умений и навыков и охватывают все основные разделы.

Основным методом проведения практических занятий являются упражнения, а также обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также разбор качества выполнения упражнений в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- выполнение заданий;
- участие в дискуссиях;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

8.4 Самостоятельная работа обучающихся

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе - самостоятельной работы студентов. Выделяемые часы целесообразно использовать для изучения дополнительной научной литературы по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и практических рекомендаций ведущих российских и зарубежных специалистов в профессиональной сфере, а также для отработки практических навыков.

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;

- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в устной, письменной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиважнейшему средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

8.4.1. Выполнение домашнего задания

Домашнее задание оценивается по следующим критериям:

- Степень и уровень выполнения задания;
- Аккуратность в оформлении работы;
- Использование специальной литературы;
- Сдача домашнего задания в срок.

8.5 Эссе (реферат)

Реферат — индивидуальная письменная работа обучающегося, предполагающая анализ изложения в научных и других источниках определенной научной проблемы или вопроса.

Написание реферата практикуется в учебном процессе в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выстраивания логики изложения, выделения главного, формулирования выводов.

Содержание реферата студент докладывает на семинаре, кружке, научной конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 10—15 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. После доклада автор отвечает на вопросы, затем выступают оппоненты, которые заранее познакомились с текстом реферата, и отмечают его сильные и слабые стороны.

Как правило, реферат имеет стандартную структуру: титульный лист, содержание, введение, основное содержание темы, заключение, список использованных источников, приложения.

Оценивается оригинальность реферата, актуальность и полнота использованных источников, системность излагаемого материала, логика изложения и убедительность аргументации, оформление, своевременность срока сдачи, защита реферата перед аудиторией.

При своевременной защите работа оценивается наивысшим баллом, при опоздании на 1 неделю балл снижается на 1, при опоздании на 2 недели балл снижается еще раз на 1. При опоздании более чем на 2 недели работа не оценивается.

8.6 Курсовая работа (проект)

В курсе используются исследовательские методы обучения, предполагающие самостоятельный творческий поиск и применение знаний обучающимся. Курсовая работа (проект) — это письменная работа, которая строится по логике проведения классического научного исследования.

Целью проекта является повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося. Проект формирует следующие компетенции:

- усвоение теоретического материала и путей его применения на практике;
- навыки творческого мышления;
- воспитание чувства ответственности за качество принятых решений;
- навык самостоятельной профессиональной деятельности;
- комплексная работа со специальной литературой и информационными ресурсами;
- научно-исследовательская деятельность.

Проект входит в индивидуальное портфолио обучающегося.

В случае наличия существенных замечаний руководителя работа возвращается обучающемуся на доработку.

Допускается открытая защита в присутствии всей учебной группы. Вопросы, задаваемые автору проекта, не должны выходить за рамки тематики проекта. При своевременной защите работа оценивается наивысшим баллом, при опоздании на 1 неделю балл снижается на 1, при опоздании более чем на 2 недели балл снижается еще раз на 1.

Выполнение доклада оценивается по следующим критериям:

- соответствие заявленной теме;
- уместность, актуальность и количество использованных источников;
- содержание (степень соответствия теме, полнота изложения, наличие анализа);
- глубина проработки материала;
- качественное выступление с докладом (понятность, качество речи);
- ответы на вопросы аудитории;
- наглядность (использования иллюстраций, презентации).

8.7 Групповые и индивидуальные консультации

Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить консультации за счет общего бюджета времени, отведенного на контактную работу.

8.8 Оценивание по дисциплине

Электронная информационно-образовательная среда организации позволяет формировать электронное портфолио обучающегося за счет сохранения его работ и оценок.

Оценки ставятся по 5-балльной шкале. Округление оценки производится в пользу студента.

Критерии оценочного средства опрос на семинарских \ практических занятиях по заранее предложенному плану

Балл	Уровень сформированности компетенции	Критерии оценивания уровня сформированности компетенции
5 (отлично)	Повышенный	полнота раскрытия формулировок плана: 85-100%; выполнение практического задания – с 1-2 замечаниями
4 (хорошо)	Базовый	полнота раскрытия формулировок плана: 70-85%; выполнение практического задания – с 3-5 замечаниями
3 (удовлетворительно)	Пороговый	полнота раскрытия формулировок плана: 50-69%; выполнение практического задания – с 5-7 замечаниями
2 (неудовлетворительно)	Недопустимый	полнота раскрытия формулировок плана: менее 50%; выполнение практического задания – с 8 и более замечаниями

Критерии оценочного средства письменная аудиторная контрольная работа

Балл (интервал баллов)	Уровень сформированности компетенции	Критерии оценивания уровня сформированности компетенции
5 (отлично)	Повышенный	Контрольная работа выполнена в соответствии с предъявляемыми требованиями, содержит 1-2 неточности; полнота анализа текста составляет 85-100%.
4 (хорошо)	Базовый	Контрольная работа выполнена, в основном, в соответствии с предъявляемыми требованиями, содержат 2-4 неточности; полнота анализа текста составляет 70-84% и требует наводящих и уточняющих вопросов преподавателя.
3 (удовлетворительно)	Пороговый	В контрольной работе выявлены отступления от предъявляемых требований, обнаружены более 5 концептуальных неточностей; полнота анализа текста составляет 50-69%; формулировки не продуманы и

Балл (интервал баллов)	Уровень сформированности компетенции	Критерии оценивания уровня сформированности компетенции
		требуют уточнения.
2 (неудовлетворительно)	Недопустимый	Контрольная работа не соответствует предъявляемым требованиям, содержат более 8 концептуальных неточностей; полнота анализа текста составляет менее 50%; формулировки путаные, нечеткие, содержат множество грамматических ошибок; или работа не выполнена вовсе.

Критерии оценочного средства доклад, презентация материала доклада.

Балл	Уровень сформированности компетенции	Критерии оценивания уровня сформированности компетенции
5 (отлично)	Повышенный	Заявленная тема раскрыта полно. Основные требования к жанру доклада выполнены, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, продемонстрировано владение научным терминологическим аппаратом, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
4 (хорошо)	Базовый	Заявленная тема раскрыта достаточно. Основные требования к жанру доклада, в целом, выполнены. Продемонстрировано владение научным терминологическим аппаратом; основные требования к презентации доклада выполнены, но при этом допущены недочёты: имеются неточности в изложении материала, не выдержан объём работы, на отдельные

Балл	Уровень сформированности компетенции	Критерии оценивания уровня сформированности компетенции
		дополнительные вопросы даны неполные ответы.
3 (удовлетворительно)	Пороговый	Заявленная тема раскрыта неполно. Имеются существенные отступления от требований к жанрам реферата, доклада. Владение научным терминологическим аппаратом затруднено, в изложении материала присутствует непоследовательность, структурирование работы не продумано, порой алогично. Основные требования к презентации доклада выполнены не в полном объеме.
2 (неудовлетворительно)	Недопустимый	Заявленная тема не раскрыта, проявлено существенное непонимание проблемы. Автор не владеет научным терминологическим аппаратом, оформление не соответствует требованиям; либо работа не выполнена вовсе. Презентация не осуществлена.

Критерии оценочного средства экзамен

Балл	Уровень сформированности компетенции	Критерии оценивания уровня сформированности компетенции
5 (отлично)	Повышенный	Студент ясно и четко сформулировал ответы на теоретические вопросы, проиллюстрировал ответы дополнительным материалом, показал грамотное использование понятийного аппарата дисциплины, правильно ответил на дополнительные вопросы
4 (хорошо)	Базовый	Студент сформулировал ответы на теоретические вопросы, но допустил 2-3 неточности или неполно раскрыл суть одного из вопросов; показал грамотное использование понятийного аппарата дисциплины,

Балл	Уровень сформированности компетенции	Критерии оценивания уровня сформированности компетенции
		недостаточно полно ответил на дополнительные вопросы.
3 (удовлетворительно)	Пороговый	Студент сформулировал полный ответ на половину теоретических вопросов, вторую половину вопросов раскрыл поверхностно, с 1-2 принципиальными ошибками; проявил недостаточное знание понятийного аппарата дисциплины; не смог ответить на дополнительные вопросы.
2 (неудовлетворительно)	Недопустимый	Студент не смог ответить ни на один из теоретических вопросов, либо ответил на каждый поверхностно, с принципиальными ошибками; проявил незнание понятийного аппарата дисциплины; не смог ответить на дополнительные вопросы.

Критерии оценочного средства зачет

Оценка	Уровень сформированности компетенции	Критерии оценивания уровня сформированности компетенции
Зачтено	Повышенный	Студент ясно и четко сформулировал ответ на теоретический вопрос, проиллюстрировал ответы дополнительным материалом, показал грамотное использование понятийного аппарата дисциплины, правильно ответил на дополнительные вопросы.
	Пороговый	Студент сформулировал ответ на теоретический вопрос, но допустил 2-3 неточности или неполно раскрыл суть вопроса; показал грамотное использование понятийного аппарата дисциплины, недостаточно полно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка	Уровень сформированности компетенции	Критерии оценивания уровня сформированности компетенции
		Студент сформулировал ответ на теоретический вопрос, но раскрыл его поверхностно, с 1-2 принципиальными ошибками; проявил недостаточное знание понятийного аппарата дисциплины; не смог ответить на дополнительные вопросы.
Не зачтено	недопустимый	Студент не смог ответить на теоретический вопрос, проявил незнание понятийного аппарата дисциплины, не смог ответить на дополнительные вопросы.

Итоговая оценка выставляется в ведомость согласно следующему правилу:

Критерии оценивания компетенции	Уровень сформированности компетенции	Итоговая оценка
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе	недопустимый	неудовлетворительно
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе.	пороговый	удовлетворительно
Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал и способен иллюстрировать ответ	базовый	хорошо

Критерии оценивания компетенции	Уровень сформированности компетенции	Итоговая оценка
примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач, но допускает отдельные несущественные ошибки.		
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал и способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач.	повышенный	отлично

8.9 Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания прошедшими подготовку волонтерами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиа материалы также используются и адаптируются с учетом индивидуальных особенностей обучения лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

9 ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. ЭБС Юрайт [сайт]. -URL: <https://biblio-online.ru>
2. КонсультантПлюс. - URL: <https://sps-consultant.ru>

10 НЕОБХОДИМАЯ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

При проведении занятий используется аудитории, оборудованные офисной мебелью, при необходимости используются аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием для отображения презентаций.

Перечень основного оборудования:

Ауд. Б - 403: офисная мебель на 28 мест, 10 ПК с доступом в Интернет и ЭИОС, объединенных в локальную сеть, экран 1 шт., проектор 1 шт., 1 ПК,

звукоусиливающая аппаратура, на стенах планшеты для организации выставок работ студентов.

Ауд. Б - 405: офисная мебель на 28 мест, доска, рабочее место преподавателя.

Ауд. Б - 406: офисная мебель на 20 мест, 3 ПК, книжные шкафы, учебная литература.

Ауд. Б - 501: офисная мебель на 80 мест, демонстрационное оборудование: экран – 1 шт.; проектор – 1 шт.; ПК – 1шт. ПО: WindowsXP, OpenOffice, 7-zip, Microsoft Word Viewer, Microsoft Exel Viewer, Microsoft PowerPoint Viewer

Помещения для самостоятельной работы (Л-104, читальный зал) оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет, и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду.