

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.10.2025 18:52:12
Уникальный программный ключ:
8d665791f4048370b679b22cf26583a2f341522e

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор
ПОЧУ ВО «МУПИ»



В.В. Борисова

подпись

«30» ноября 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Теория организации и организационное поведение

направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Профиль подготовки:
Стратегический менеджмент и инновации

Квалификация (степень) выпускника – *магистр*

Форма обучения
Очная, очно-заочная

Москва 2023 г.

1. Перечень планируемых результатов изучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В рамках освоения основной профессиональной образовательной программы магистратуры обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.	ИОПК-1.1. Диагностирует проблемную ситуацию, предлагает обоснованное управленческое решение на основе современной экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления ИОПК-1.2. Выбирает оптимальные методы решения профессиональных задач на основе критического анализа практик управления ИОПК-1.3. Разрабатывает предложения по повышению эффективности профессиональной деятельности на основе инновационных подходов, используя знания экономической, организационной и управленческой теории

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Б1.О.08 «Теория организации и организационное поведение» относится к обязательной части цикла Б.1 «Дисциплины (модули)».

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Теория организации и организационное поведение» составляет 4 зачетные единицы.

Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		1	-
Аудиторные занятия (всего)	36	36	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	18	18	-
Практические занятия (ПЗ)	18	18	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	72	72	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	14	14	-
Подготовка к практическим занятиям	44	44	-
Тестирование	14	14	-
Вид промежуточной аттестации – экзамен	36	36	

Общая трудоемкость час / зач. ед.	144/4	144/4	-
-----------------------------------	-------	-------	---

Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		1	-
Аудиторные занятия (всего)	32	32	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	16	16	-
Практические занятия (ПЗ)	16	16	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	76	76	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	14	14	-
Подготовка к практическим занятиям	48	48	-
Тестирование	14	14	-
Вид промежуточной аттестации – экзамен	36	36	
Общая трудоемкость час / зач. ед.	144/4	144/4	-

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоем	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятельная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
1.	Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения и теории организации	12	2	2	8
2.	Раздел 2. Системные представления в теории организации	12	2	2	8
3.	Раздел 3. Организационные структуры и организационное проектирование	12	2	2	8
4.	Раздел 4. Личностные основы поведения человека в	12	2	2	8

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая грудом	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
	организационном окружении				
5.	Раздел 5. Групповое поведение в организации	12	2	2	8
6.	Раздел 6. Коммуникативное поведение в организации	12	2	2	8
7.	Раздел 7. Управление изменениями и нововведениями в организации	12	2	2	8
8.	Раздел 8. Влияние организационной культуры на эффективность организации	12	2	2	8
9.	Раздел 9. Управление поведением организации	12	2	2	8
Всего		108	18	18	72
Экзамен		36	-	-	-
Итого		144	18	18	72

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая грудом	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
1	Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения и теории организации	9	1	-	8
2.	Раздел 2. Системные представления в теории организации	9	1	-	8
3.	Раздел 3. Организационные структуры и организационное проектирование	13	2	3	8
4.	Раздел 4. Личностные основы поведения человека в организационном окружении	13	2	3	8
5.	Раздел 5. Групповое поведение в организации	12	2	2	8

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая грудом	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
6.	Раздел 6. Коммуникативное поведение в организации	13	2	2	9
7.	Раздел 7. Управление изменениями и нововведениями в организации	13	2	2	9
8.	Раздел 8. Влияние организационной культуры на эффективность организации	13	2	2	9
9.	Раздел 9. Управление поведением организации	13	2	2	9
Всего		108	16	16	76
Экзамен		36	-	-	-
Итого		144	16	16	76

4.2. Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения и теории организации.

Понятие и основные определения организационного поведения. Основное содержание организационного поведения, его влияние на управленческие процессы и конкретные проявления результатов. Модели организационного поведения. Предпосылки зарождения организационного поведения. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе. Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентации руководителя.

Раздел 2. Системные представления в теории организации.

Формирование системных представлений. Понятия, характеризующие строение систем. Классификация систем. Свойства систем. Развитие социально-экономических систем. Базовые свойства организации: устойчивость и гибкость. Характеристики процессов организационных преобразований. Организация как объект управления. Типы организаций по взаимодействию подразделений (групп). Модель «организация/внешняя среда». Понятие рыночной и технологической среды. Типы организации по взаимодействию с внешней средой и их характеристика (механистическая, органическая, с технологической доминантой, с рыночной доминантой). Ценностные различия механистического и органического типов организаций. Современный подход к управлению организацией. Рефрейминг. Реструктуризация. Оживление. Обновление. Характеристика основных этапов жизненного цикла организации.

Раздел 3. Организационные структуры и организационное проектирование.

Понятие, сущность и классификация законов организации. Закон синергии. Закон самосохранения. Закон развития. Закон информированности и упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Закон пропорциональности и композиции. Специфические законы социальной организации. Обшив принципы организации. Принципы статической и динамической организации. Принципы рационализации. Взаимосвязь законов организации.

Раздел 4. Личностные основы поведения человека в организационном окружении.

Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности. Личность в структуре организации. Типы личности. Источник контроля. Возникновение и развитие

типологии. Личность и типология. Типы индивидуального темперамента человека. Психологические особенности разных типов личности. Характеристика типологических профилей личности. Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений. Отношения сотрудников и эффективность работы организации. Отбор информации и ее систематизация. Модель восприятия. Факторы, влияющие на восприятие. Способы восприятия, порождающие ошибки. Характеристика процесса вынесения суждений. Тенденции в процессе вынесения суждения. Теория атрибуции. Базисные аксиомы человеческого поведения. Особенности взаимодействия людей с органами власти.

Раздел 5. Групповое поведение в организации.

Понятие и виды групп. Характеристика формальных и неформальных групп и их влияние на эффективности. работы. Формирование групп. Понятие команды. Этапы построения команды. Группа и команда: сходство и различие. Лидер группы и его влияние на эффективность работы. Методы влияния: через страх, традиции, положительное подкрепление, разумную веру, убеждение, участие. Понятие лидерства и его отличие от управления. Эволюционное развитие теории лидерства (личностный, поведенческий и ситуационный подходы).

Раздел 6. Коммуникативное поведение в организации.

Понятие и сущность организационного поведения. Факторы, формирующие индивидуальное поведение. Процесс формирования и развития личности в организации. Личностные ценности и установки. Приверженность организации. Двухсторонний коммуникативный процесс. Нисходящие и восходящие коммуникации. Понятие и сущность конфликта. Виды конфликтов. Различные подходы к оценке конфликта и его влияния на деятельность организации. Теория вмешательства в конфликтные ситуации. Причины конфликта и источники его возникновения. Основные этапы процесса конфликта. Роль конфликта в современной организации. Понятие стресса. Источники стресса. Рабочие факторы стресса. Нерабочие факторы стресса. Характер влияния стресса на человека. Проявления стресса. Защитные стратегии. Управление стрессом. Индивидуальные методы управления стрессом. Роль организации в управлении стрессом. Механизм мотивации. Классификация содержательных теорий мотивации. Классификация процессуальных теорий мотивации. Инновационные подходы к мотивации. Результативность мотивации.

Раздел 7. Управление изменениями и нововведениями в организации.

Организационное развитие. Модель проведения изменений в организации. Программы организационных изменений. Методы организационных изменений. Оценка программ изменений организации. Сопротивление изменениям. Управление сопротивлением в организации. Функциональное и дисфункциональное поведение сотрудников. Методы управления сопротивлением изменениям.

Раздел 8. Влияние организационной культуры на эффективность организации.

Понятие организационной культуры. Источники организационной культуры. Общественные ценности, внешняя среда, внутренняя среда. Области проявления организационной культуры. Организационная структура, стратегии отбора и социализации, классовые различия, мифы и символы, язык организации, ритуалы и церемонии. Многоуровневая модель организационной культуры. Доминирующая коалиция. Базовые стратегии доминирующей коалиции. Вторичные стратегии: инструментальные и экспрессивные. Проводящие системы. Типы организационной культуры, субкультуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Создание организационной культуры в новой организации. Организационная культура и слияние компаний. Организационная культура и стратегии управления предприятием.

Раздел 9. Управление поведением организации.

Эффективность деятельности организации. Особенности поведения организации на различных стадиях жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Элементы корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Базовая модель организационных преобразований. Противодействие преобразованиям. Двигатели преобразований в организации, барьеры на пути преобразований. Взаимозависимость

перемен. Ключевые стадии успешных преобразований. Управление организационной культурой. Факторы, обуславливающие необходимость изменения организационной культуры. Факторы, препятствующие успешному изменению организационной культуры. Социализация и индивидуализация. Методы изменения организационной культуры. Методы изменений индивидуумов и Методы индивидуальных преобразований. Подходы к групповым преобразованиям. Современные проблемы теории организации и организационного поведения.

4.3. Практические занятия / лабораторные занятия

Очная форма обучения

№ пп	№ раздела дисциплины	Тематика проведения практического занятия (семинара)	Трудоемкость, час.
Занятие 1.	Раздел 1	Теоретические основы организационного поведения и теории организации	2
Занятие 2.	Раздел 2	Системные представления в теории организации	2
Занятие 3.	Раздел 3	Организационные структуры и организационное проектирование	2
Занятие 4.	Раздел 4	Личностные основы поведения человека в организационном окружении	2
Занятие 5.	Раздел 5	Групповое поведение в организации	2
Занятие 6.	Раздел 6	Коммуникативное поведение в организации	2
Занятие 7.	Раздел 7	Управление изменениями и нововведениями в организации	2
Занятие 8.	Раздел 8	Влияние организационной культуры на эффективность организации	2
Занятие 9.	Раздел 9	Управление поведением организации	2

Очно-заочная форма обучения

№ пп	№ раздела дисциплины	Тематика проведения практического занятия (семинара)	Трудоемкость, час.
Занятие 1.	Раздел 3	Организационные структуры и организационное проектирование	3
Занятие 2.	Раздел 4	Личностные основы поведения человека в организационном окружении	3
Занятие 3.	Раздел 5	Групповое поведение в организации	2
Занятие 4.	Раздел 6	Коммуникативное поведение в организации	2
Занятие 5.	Раздел 7	Управление изменениями и нововведениями в организации	2
Занятие 6.	Раздел 8	Влияние организационной культуры на эффективность организации	2
Занятие 7.	Раздел 9	Управление поведением организации	2

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Ершова, Н. А. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие / Н. А. Ершова, С. Н. . — Москва: РГУП, 2020. — 72 с. — ISBN 978-5-93916-821-2. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/172966>
2. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение: учебник / П. А. Михненко. — Москва: Университет «Синергия», 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-4257-0322-4. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/14399>
3. Демчук, О. Н. Теория организации: учебное пособие / О. Н. Демчук, Т. А. Ефремова. — 4-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2022. — 262 с. — ISBN 978-5-9765-0699-2. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/232538>

5.2. Дополнительная литература

1. Долгов, А. И. Теория организации: учебное пособие / А. И. Долгов. — 5-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2021. — 224 с. — ISBN 978-5-9765-0106-5. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/277808>
2. Басенко, В. П. Организационное поведение: учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 3-е изд., стер. — Москва: Дашков и К, 2022. — 384 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/277397>
3. Згонник, Л. В. Организационное поведение: учебник / Л. В. Згонник. — 4-е изд., стер. — Москва: Дашков и К, 2022. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/277400>

5.3. Лицензионное программное обеспечение

1. Microsoft Windows 10 Pro
2. Microsoft Office 2007

5.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>
2. Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>
3. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php>
4. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
5. Российская национальная библиотека <http://www.nlr.ru>
6. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
7. Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
8. Единое окно доступа к образовательным ресурсам Федеральный портал <http://window.edu.ru>
9. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
10. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант» <http://www.consultant.ru>, «Гарант» <http://www.garant.ru>.

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.

2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.
3. Аудитория для самостоятельной работы студентов, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета.

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

7.1. Методические рекомендации преподавателю

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» формирует у обучающихся компетенцию ОПК-1. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Теория организации и организационное поведение».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 38.04.02 Менеджмент.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Теория организации и организационное поведение» рассматривается в п.4.2 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» представлена в п.8 настоящей рабочей программы.

Примерные вопросы и тестовые задания для текущего и промежуточного контроля по дисциплине представлены в ФОС по компетенциям.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Теория организации и организационное поведение», приведен в п.5 настоящей рабочей программы. Преподавателю следует ориентировать обучающихся на использование при подготовке к промежуточной аттестации оригинальной версии нормативных документов, действующих в настоящее время.

7.2. Методические указания обучающимся

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Форма текущего контроля – активная работа на практических занятиях, подготовка реферата, тестирование. Формой промежуточного контроля по данной дисциплине является экзамен, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Методические указания по освоению дисциплины.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины.

Посещение лекционных занятий является обязательным.

Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» осуществляется в следующих формах:

- анализ правовой базы;
- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы, а также нормативно-правовых документов по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.7 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Теория организации и организационное поведение». Список основной и дополнительной литературы и обязательных к изучению нормативно-правовых документов по дисциплине приведен в п.5 настоящей рабочей программы. Следует отдавать предпочтение изучению нормативных документов по соответствующим разделам дисциплины по сравнению с их адаптированной интерпретацией в учебной литературе.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» проходит в форме экзамена. Критерии оценки ответа обучающегося на экзамене для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенций приведены в п 8 рабочей программы. Примерный перечень вопросов и заданий по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» приведены в ФОС.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине независимо от результатов текущего контроля.

8. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины

8.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической,	ИОПК-1.1. Диагностирует проблемную ситуацию, предлагает обоснованное управленческое решение на основе современной экономической, организационной и управленческой теории,	Промежуточный контроль: экзамен Текущий контроль: опрос на практических занятиях;	Темы 1-9

организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.	инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления ИОПК-1.2. Выбирает оптимальные методы решения профессиональных задач на основе критического анализа практик управления ИОПК-1.3. Разрабатывает предложения по повышению эффективности профессиональной деятельности на основе инновационных подходов, используя знания экономической, организационной и управленческой теории	реферат	
---	---	---------	--

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

8.2.1 Критерии оценки ответа на экзамене

(формирование компетенции ОПК-1, индикаторы ИОПК-1.1, ИОПК-1.2, ИОПК-1.3)

«5» (отлично): обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

«4» (хорошо): обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

«3» (удовлетворительно): обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает недостаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

8.2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенции ОПК-1, индикаторы ИОПК-1.1, ИОПК-1.2, ИОПК-1.3)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; обучающийся ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

8.2.3 Критерии оценки реферата

(формирование компетенции ОПК-1, индикаторы ИОПК-1.1, ИОПК-1.2, ИОПК-1.3)

«5» (отлично): тема реферата актуальна и раскрыта полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый без использования опорного конспекта.

«4» (хорошо): тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

«3» (удовлетворительно): тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не в полной мере соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; в целом реферат выполнен самостоятельно, однако очевидно наличие заимствований без ссылок на источники; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

«2» (неудовлетворительно): тема реферата актуальна, но не раскрыта; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; в реферате очевидно наличие значительных объемов заимствований без ссылок на источники; доклад не подготовлен.

8.2.4. Критерии оценки тестирования

(формирование компетенции ОПК-1, индикаторы ИОПК-1.1, ИОПК-1.2, ИОПК-1.3)

Тестирование оценивается в соответствии с процентом правильных ответов, данных студентом на вопросы теста.

Стандартная шкала соответствия результатов тестирования выставяемой балльной оценке:

- «отлично» - свыше 85% правильных ответов;
- «хорошо» - от 70,1% до 85% правильных ответов;
- «удовлетворительно» - от 55,1% до 70% правильных ответов;
- от 0 до 55% правильных ответов – «неудовлетворительно»

«5» (отлично): тестируемый демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«4» (хорошо): тестируемый в целом демонстрирует системные теоретические знания, владеет большинством терминов и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«3» (удовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, он владеет некоторыми терминами и на вопросы теста реагирует достаточно медленно.

«2» (неудовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, терминологией он не владеет и на вопросы теста реагирует медленно.

8.2.5. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	«5» (отлично)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	«4» (хорошо)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетворительный	«3» (удовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	«2» (неудовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы