

**ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**  
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

**УТВЕРЖДАЮ**

И.о. директора института

М.В. Черников

«31» августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА**

**Для направления подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»**

**Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр**

**Кафедра: Организации и экономики фармации**

Курс – 4

Семестр – 7

Форма обучения – очно-заочная

Лекции – 18 часов

Практические занятия – 18 часа

Самостоятельная работа: – 68 часов

Промежуточная аттестация: Зачет– 4 часа (7 семестр)

Всего: 3 ЗЕ (108 часов)

**Пятигорск, 2021**

Разработчики программы:  
Доцент, канд.социол.наук

\_\_\_\_\_ О.В. Котовская

**Рабочая программа обсуждена** на заседании кафедры организации и экономики фармации  
протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 года

Заведующий кафедрой организации и экономики  
фармации, д-р фарм. наук, профессор

\_\_\_\_\_ В.В. Гацан

**Рабочая программа согласована** с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных  
дисциплин  
протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 года  
Председатель УМК \_\_\_\_\_ Е.В. Говердовская

**Рабочая программа дисциплины согласована** с библиотекой

Заведующий библиотекой

\_\_\_\_\_ Л.В. Глущенко  
М.В. Ларский

**Декан фармацевтического факультета**

**Рабочая программа дисциплины утверждена** на заседании Центральной методической  
комиссии  
протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 года

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ М.В. Черников

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании Ученого совета  
протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 года

## 1. Пояснительная записка

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

1.1. Цель дисциплины: Цель освоения дисциплины «Управление командой проекта» — сформировать у студентов систему знаний в области управления человеческими ресурсами проектами, позволяющую в дальнейшем самостоятельно расширить знания в данной предметной области, и современное управленческое мышление, способствующее управлению проектом на всех стадиях его жизненного цикла.

1.2. Задачи дисциплины:

- - познакомить студентов с понятиями «команда» и «группа», показать различия между ними и влияние группой динамики на развитие команды проекта;
- - сформировать у студентов представление о построении и работе проектной команды, ролях в командах, их позиционировании в ходе осуществления проекта и лидерстве в проектах;
- - сформировать у студентов умения взаимодействовать во время групповой работы по проекту, учитывая наличие возможного конфликта, и навыки ведения переговоров.

Блок 1, Часть, формируемая участниками образовательных отношений

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,  
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы  
и индикаторами их достижения

Результаты освоения ОП (Компетенции)	Индикаторы достижения	Результаты обучения по дисциплине			Уровень освоения		
		Знать	Уметь	Иметь навык (опыт деятельности)	Ознакомительный	Репродуктивный	Производительный
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1.2. Знает основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии;	– основные подходы к пониманию структуры и социальных функций конфликта в организации - основные типы организационных конфликтов, динамику и этапы их развития; - методы анализа причин конфликтов в организации; - этапы и технологии управления конфликтами - эмпирические методы исследования конфликтов в организации			+		
	УК-3.2.1. умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в		- организовать людей для конструктивного разрешения противоречий, составляющих сущность конфликтного			+	

	коллективе;		взаимодействия; - организовать бесконфликтную совместную деятельность людей;			
	УК-3.3.3. Владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон		–	практическими навыками диагностики и управления конфликтами; - методологическими и теоретическими основами конфликтологии.		
ПК-4. Способен обеспечивать эффективное взаимодействие всех структурных подразделений организации, направление их деятельности на развитие и совершенствование предоставления услуг с учетом социальных и рыночных приоритетов, повышение эффективности работы	ПК-4.1.2. Знает методы определения специализации подразделений организации здравоохранения и связей между ними	•методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления и прогнозирования человеческих ресурсов организации здравоохранения;	–		+	
	ПК-4.1.4. Знает Порядок разработки организационных структур организации здравоохранения, положений о подразделениях, должностных инструкций и	•методы анализа и описания функциональных обязанностей сотрудников (должностные инструкции, карты компетенций и т.д.) организации здравоохранения;	–		+	

<p>организации здравоохранения, качества услуг и конкурентоспособности организации в здравоохранения удовлетворения потребностей населения</p>	<p>документационного обеспечения управленческих решений;</p>						
	<p>ПК-4.2.1. Умеет работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством;</p>		<p>применять знания эффективной коммуникации профессиональной деятельности; - строить профессиональную деятельность в соответствии с принципами этики и делового общения; - проявлять конфликтологическую компетентность на всех уровнях общения;</p>			+	
	<p>ПК-4.2.2. Умеет формировать базу данных и разрабатывать организационно-управленческую документацию с использованием современных технологий электронного документооборота;</p>		<p>оформлять решения задач с выделением описательной, мотивировочной и резолютивной частями, полные аргументированные ответы на все поставленные в задаче вопросы</p>			+	

## 2. Учебная программа дисциплины

### 2.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 академических часа

Вид учебной работы	Часы	
	Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем
Аудиторные занятия (всего)	36	36
В том числе:		
Занятия лекционного типа	18	18
Занятия практические	18	18
Самостоятельная работа (всего)	68	
Вид промежуточной аттестации (зачет)	4	
Общая трудоемкость: 3 ЗЕ, 108 часа	108	36

### 2.2. Содержание дисциплины

#### **Модуль 1. Основы управления проектными организациями**

**Модульная единица 1. Управление человеческими ресурсами проекта.** Управление человеческими ресурсами проекта. Процессы управления человеческими ресурсами проекта. План управления человеческими ресурсами проекта. Организационная культура.

**Модульная единица 2. Команда проекта. Личная и командная эффективность**

Состав команды. Менеджер проекта и его обязанности. Функции и требования к менеджеру по проекту. Признаки команды проекта. Определение команды, типология команд, цели команды. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Определение своего типа мышления на основе опросника Майерс-Бригс.

**Модульная единица 3. Социально-психологическая структура команды**

Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат

коллектива Социальная группа. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.

#### **Модульная единица 4. Основы создания команды. Жизненный цикл команды**

Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Стадии развития команды. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера. Стили управления.

### **Модуль 2. Управление работой проектных команд**

#### **Модульная единица 5. Распределение ролей в команде**

Функциональные и психологические роли в команде. Отношения в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Команда руководителей. Диагностика собственной роли в команде. Тест Белбина «Определение собственной роли в команде». Опросник Т.Ю. Базарова «Управленческие роли». Функциональные и психологические роли в команде.

#### **Модульная единица 6. Методы управления командой**

Основные понятия и принципы модерации. Процесс модерации. Подготовка модерации. Планирование модерации. Организация модерации. Персональная подготовка ведущего Характеристики эффективного модератора. Функции модератора. Ролевое распределение при принятии групповых решений. Совещание как метод управления группой. Проведение совещаний и рабочих встреч. Общие принципы повышения эффективности совещаний. Типы и цели совещаний. Планирование размещения/рассадки участников. Использование различных средств и форм визуализации информации. Групповая динамика во время совещаний и функции ведущего. Задачи руководителя на каждом этапе совещания. Модерация как эффективная форма проведения совещаний. Каталог процедур модерации. Приемы активизации внимания (Леддеринг, мозговой штурм). Матрица знакомства. Резюме. Выяснение ожиданий. Опрос-аукцион. Банк-проблем. Опрос-диагностика «Маркер – 1 выбор», «Маркер-несколько выборов». Метод Дельфи. Методы активизации и поддержки членов команды при выработке решений. Совершенствование навыков оперативного управления сотрудниками разного типа. Типы постановки задач в зависимости от уровня зрелости работника. Контроль результатов в команде.

#### **Модульная единица 7. Коммуникации в команде**

Общеорганизационные принципы коммуникаций при создании команд. Виды коммуникаций. Правила коммуникации. Групповые коммуникации. Навыки межличностной коммуникации в командной работе. Техники обратной связи. Правила конструктивной обратной связи. Обратная связь по итогам



взаимодействия. Манипуляции в общении. Приемы взаимодействия со «сложными» людьми. Приемы взаимодействия со «сложными» людьми.

### **Модульная единица 8. Конфликт. Управление конфликтом**

Конфликт. Структурно-содержательные характеристики конфликта: образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликтного взаимодействия, варианты его исходов, сферы возникновения и проявления. Пространственно-временные характеристики конфликта: условия, повод, частота и форма конфликтного взаимодействия. Динамика конфликта. Функции и механизм конфликта. Классификация конфликтов. Характеристика основных видов конфликтов. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Классификация тактик в ситуации конфликта. Характеристика основных стилей поведения в конфликтной ситуации. Типология конфликтного поведения. Модель конструктивного поведения в конфликте.

### **Модульная единица 9. Эффективность командной деятельности**

Социально-психологическое исследование эффективности команды межличностного взаимодействия. Изучение согласованности действий в работе на общий результат, результативности и продуктивности.

## 2.3. Тематический план занятий лекционного типа

№	Темы занятий лекционного типа	Часы (академ.)
	<b>Модуль 1. Основы управления проектными организациями</b>	
1.	<b>Модульная единица 1. Управление человеческими ресурсами проекта.</b> Управление человеческими ресурсами проекта Процессы управления человеческими ресурсами проекта План управления человеческими ресурсами проекта	2
2.	<b>Модульная единица 2. Команда проекта. Личная и командная эффективность</b> Состав команды Признаки, определение, типология команд, цели команды Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс	2
3.	<b>Модульная единица 3. Социально-психологическая структура команды</b> Социальная группа, ее структура Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта Особенности женской и мужской психологии Социальная структура группы	2
4.	<b>Модульная единица 4. Основы создания команды. Жизненный цикл команды</b>	2

	<p>Жизненный цикл команды проекта  Влияние внешних и внутренних факторов на проектирование эффективной организации  Стадии развития команды  Лидерство в коллективе  Стили управления.</p>	
	<b>Модуль 2. Управление работой проектных команд</b>	
5.	<p><b>Модульная единица 5. Распределение ролей в команде</b>  Функциональные и психологические роли в команде  Личностные особенности, влияющие на работу в команде.  Команда руководителей.  Диагностика собственной роли в команде</p>	2
6.	<p><b>Модульная единица 6. Методы управления командой</b>  Основные понятия, процесс, принципы модерации  Характеристики, функции эффективного модератора  Совещание как метод управление группой. Модерация как эффективная форма проведения совещаний.  Приемы активизации внимания  Матрица знакомства  Методы активизации и поддержки членов команды при выработке решений  Типы постановки задач в зависимости от уровня зрелости работника. Контроль результатов в команде.</p>	2
7.	<p><b>Модульная единица 7. Коммуникации в команде</b>  Общеорганизационные принципы, виды и правила коммуникаций при создании команд  Навыки межличностной коммуникации в командной работе.  Техники обратной связи  Манипуляции в общении. Приемы взаимодействия со «сложными» людьми</p>	2
8.	<p><b>Модульная единица 8. Конфликт. Управление конфликтом</b>  Структурно-содержательные характеристики конфликта  Пространственно-временные характеристики конфликта  Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия  Модель конструктивного поведения в конфликте.</p>	2
9.	<p><b>Модульная единица 9. Эффективность командной деятельности</b>  Социально-психологическое исследование эффективности команды межличностного взаимодействия  Изучение согласованности действий в работе на общий результат, результативности и продуктивности</p>	2
	Итого:	18

2.4. Тематический план контактной работы обучающегося на практических занятиях

№	Тематические блоки	Часы (академ.)
	<b>Модуль 1. Основы управления проектными организациями</b>	
1.	<b>Модульная единица 1. Управление человеческими ресурсами проекта.</b> Управление человеческими ресурсами проекта Процессы управления человеческими ресурсами проекта План управления человеческими ресурсами проекта	2
2.	<b>Модульная единица 2. Команда проекта. Личная и командная эффективность</b> Состав команды Признаки, определение, типология команд, цели команды Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс	2
3.	<b>Модульная единица 3. Социально-психологическая структура команды</b> Социальная группа, ее структура Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта Особенности женской и мужской психологии Социальная структура группы	2
4.	<b>Модульная единица 4. Основы создания команды. Жизненный цикл команды</b> Жизненный цикл команды проекта Влияние внешних и внутренних факторов на проектирование эффективной организации Стадии развития команды Лидерство в коллективе Стили управления.	2
	<b>Модуль 2. Управление работой проектных команд</b>	
5.	<b>Модульная единица 5. Распределение ролей в команде</b> Функциональные и психологические роли в команде Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Команда руководителей. Диагностика собственной роли в команде	2
6.	<b>Модульная единица 6. Методы управления командой</b> Основные понятия, процесс, принципы модерации Характеристики, функции эффективного модератора Совещание как метод управления группой. Модерация как эффективная форма проведения совещаний. Приемы активизации внимания	2

	Матрица знакомства Методы активизации и поддержки членов команды при выработке решений Типы постановки задач в зависимости от уровня зрелости работника. Контроль результатов в команде.	
7.	<b>Модульная единица 7. Коммуникации в команде</b> Общеорганизационные принципы, виды и правила коммуникаций при создании команд Навыки межличностной коммуникации в командной работе. Техники обратной связи Манипуляции в общении. Приемы взаимодействия со «сложными» людьми	2
8.	<b>Модульная единица 8. Конфликт. Управление конфликтом</b> Структурно-содержательные характеристики конфликта Пространственно-временные характеристики конфликта Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия Модель конструктивного поведения в конфликте.	2
9.	<b>Модульная единица 9. Эффективность командной деятельность</b> Социально-психологическое исследование эффективности команды межличностного взаимодействия Изучение согласованности действий в работе на общий результат, результативности и продуктивности	2
	Итого:	18

## 2.5. Тематический план самостоятельной работы студента

№	Тема самостоятельной работы	Часы (академ.)
	<b>Модуль 1. Основы управления проектными организациями</b>	
1.	<b>Модульная единица 1. Управление человеческими ресурсами проекта.</b> Управление человеческими ресурсами проекта Процессы управления человеческими ресурсами проекта План управления человеческими ресурсами проекта	8
2.	<b>Модульная единица 2. Команда проекта. Личная и командная эффективность</b> Состав команды Признаки, определение, типология команд, цели команды Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс	8
3.	<b>Модульная единица 3. Социально-психологическая структура команды</b>	8

	<p>Социальная группа, ее структура</p> <p>Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта</p> <p>Особенности женской и мужской психологии</p> <p>Социальная структура группы</p>	
4.	<p><b>Модульная единица 4. Основы создания команды.</b></p> <p><b>Жизненный цикл команды</b></p> <p>Жизненный цикл команды проекта</p> <p>Влияние внешних и внутренних факторов на проектирование эффективной организации</p> <p>Стадии развития команды</p> <p>Лидерство в коллективе</p> <p>Стили управления.</p>	8
	<b>Модуль 2. Управление работой проектных команд</b>	
5.	<p><b>Модульная единица 5. Распределение ролей в команде</b></p> <p>Функциональные и психологические роли в команде</p> <p>Личностные особенности, влияющие на работу в команде.</p> <p>Команда руководителей.</p> <p>Диагностика собственной роли в команде</p>	6
6.	<p><b>Модульная единица 6. Методы управления командой</b></p> <p>Основные понятия, процесс, принципы модерации</p> <p>Характеристики, функции эффективного модератора</p> <p>Совещание как метод управления группой. Модерация как эффективная форма проведения совещаний.</p> <p>Приемы активизации внимания</p> <p>Матрица знакомства</p> <p>Методы активизации и поддержки членов команды при выработке решений</p> <p>Типы постановки задач в зависимости от уровня зрелости работника. Контроль результатов в команде.</p>	8
7.	<p><b>Модульная единица 7. Коммуникации в команде</b></p> <p>Общеорганизационные принципы, виды и правила коммуникаций при создании команд</p> <p>Навыки межличностной коммуникации в командной работе.</p> <p>Техники обратной связи</p> <p>Манипуляции в общении. Приемы взаимодействия со «сложными» людьми</p>	6
8.	<p><b>Модульная единица 8. Конфликт. Управление конфликтом</b></p> <p>Структурно-содержательные характеристики конфликта</p> <p>Пространственно-временные характеристики конфликта</p> <p>Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия</p> <p>Модель конструктивного поведения в конфликте.</p>	8
9.	<p><b>Модульная единица 9. Эффективность командной</b></p>	8

	<p><b>деятельность</b></p> <p>Социально-психологическое исследование эффективности команды межличностного взаимодействия</p> <p>Изучение согласованности действий в работе на общий результат, результативности и продуктивности</p>	
	Итого:	68

### 3. Рабочая учебная программа дисциплины

Наименование разделов дисциплины (модулей)	Аудиторные занятия					Всего часов на аудиторную работу	Самостоятельная работа студента	Зачет	Итого часов	Часы контактной работы обучающегося с преподавателем	Компетенции			Используемые образовательные технологии, способы и методы обучения, формы организации образовательной деятельности*	Формы текущей и промежуточной аттестации*
	лекции	семинары	лабораторные занятия (лабораторные работы, практикумы)	практические занятия, клинические практические занятия	курсовая работа						УК	ОПК	ПК		
Модуль 1. Основы управления проектными организациями	8			8		16	32		48		1		1	Л, ВЛ, ЗК, АТД, Дот	Т, Пр, ЗС, С,
Модуль 2. Управление работой проектных команд	10			10		20	36		56		1		1	Л, ВЛ, ЗК, АТД, Дот	Т, Пр, ЗС, С
Промежуточная аттестация (зачет)									4		1		1		Т, ЗС, С
Итого:	18			18		36	68	4	108	36					

\*

#### 4. Оценочные средства (фонд оценочных средств) для контроля уровня сформированности компетенций

##### 4.1. Оценочные средства для проведения текущей аттестации по дисциплине

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, оценка освоения практических навыков (умений), контрольная работа, собеседование по контрольным вопросам.

##### 4.1.1. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.

1. Характеристика группы, позволяющая оценить однородность группы – это:
  - a) сплоченность
  - b) открытость
  - c) гомогенность
  - d) статусность
2. Относительная позиция человека внутри группы или общества – это:
  - a) роль
  - b) статус
  - c) должность
  - d) принадлежность
3. Характеристика группы, определяющая уровень входных барьеров в ту или иную группу – это:
  - a) открытость
  - b) сплоченность
  - c) гомогенность
  - d) статусность
  - a) Показатель, характеризующий единство взглядов и стремление к общей цели всех членов группы – это:
    - b) открытость
    - c) сплоченность
    - d) гомогенность
    - e) статусность
4. Выберите правильное определение понятия «группа»:
  - a) двое или более людей, собранные вместе
  - b) двое или более людей, которые общаются между собой и влияют друг на друга
  - c) двое или более людей, находящиеся в непосредственной близости
  - d) двое или более людей с одинаковыми интересами
5. По природе образования группы классифицируются на:
  - a) формальные
  - b) целевые



с) большие

d) первичные

6. По целевому назначению группы классифицируются на:

a) неформальные

b) малые

с) триады

d) первичные

7. Неформальная группа – это:

a) группа людей, образованная на основе функциональных целей

b) группа людей, образованная на основе их личных интересов

с) группа людей, созданная для выполнения временной организационной задачи

d) группа людей, созданная для выполнения постоянно повторяющихся организационных задач

8. Какой из нижеперечисленных факторов относится к персональным факторам создания групп:

a) общие цели людей

b) непосредственная близость людей

с) положительные эмоции людей

d) ожидание общения

9. На какой стадии развития группы формируются базовые нормы и правила поведения людей в группе:

a) становление

b) конфликт

с) согласованность

d) эффективная структура

4.1.2. Примеры ситуационных задач

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.

### Задача №1

Заполни таблицу.

#### Принципы работы команды

Принцип работы команды	Содержание
Добровольность вхождения в команду	
Коллективное исполнение работы	
Коллективная ответственность	
Ориентированность оплаты труда на конечный результат общекомандной работы	

Достойная значимость (стимул) стимулирования команды за конечный результат	
Автономное самоуправление команды	
Повышенная исполнительская дисциплина	

### Задача 2

Заполни таблицу.

#### ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОМАНДОЙ

Формы управление	Содержание
«Театр одного актера».	
«Команда согласия».	
«Совет».	

4.1.3. Примеры заданий по оценке освоения практических навыков

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.

### Задание №1

Заполни таблицу.

Напиши не менее пяти качеств. Не используй антонимы (добрый - злой) и сленговые слова.

Качества, которые мне нравятся в других людях	Качества, которые мне не нравятся в других людях

### Задание №2

Опишите круг Ваших интересов. Какие способности Вы в них реализуете? Дайте количественную (сколько способностей?) и (насколько развиты?) качественную характеристику способностей.

4.1.4. Пример варианта контрольной работы

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.

## КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА вариант 00

1. Охарактеризуйте понятие субъект и предмет переговоров.
2. Ответить на вопрос - Любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида – это:
  - a) влияние
  - b) взаимодействие
  - c) власть
3. Понятие «жесткие переговоры» - это....

### 4.1.5. Примеры контрольных вопросов для собеседования

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.

1. Команда как особая форма организации труда в истории менеджмента
2. Понятия «группа». Эффекты работы в группе: позитивные и негативные
3. Понятие «команды». Виды команд. Основные мифы о команде. Какие условия необходимы для существования команды
4. Основные функции менеджмента при создании команд: планирование, контроль, организация деятельности команд, мотивация и оплата труда
5. Этапы формирования команды. Управление динамикой команды
6. Роль руководителя при формировании команды. Личность руководителя и команда
7. Цели и задачи тренинга по командообразованию.
8. Техники и инструменты эффективного взаимодействия: активное слушание, прояснение целей и интересов, качественная обратная связь, Я-высказывание
9. Модерация как инструмент командной работы: схема Ишикавы, «квадрат альтернатив», mind-map, «шесть думающих шляп» (Э.Де Боно) и другие.
10. Эффективное распределение ролей в команде. Примеры успешных команд

### 4.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационной задачи, собеседование.

#### 4.2.1. Примеры тестовых заданий

1. Групповые нормы определяют
  - a) какое поведение ожидают друг от друга члены группы

- b) какие действия должны выполнять члены группы
  - c) какие цели должны реализовывать члены группы
  - d) как должны вести себя члены группы в каждой конкретной ситуации
2. Степень удовлетворенности членов группы совместной работой и привлекательности перспективы ее продолжительности – это
- a) успехи группы
  - b) сплоченность группы
  - c) гомогенность группы
  - d) открытость группы
3. Укажите факторы сплоченности группы
- a) сложность вступления в группу
  - b) легкость вступления в группу
  - c) постоянство участия
  - d) размер группы
  - e) организационные нормы
  - f) эффективная структура
  - g) успех группы
4. Если перед членами группами возникает внешняя угроза, то сплоченность группы резко снижается
- a) резко возрастает
  - b) остается неизменной
5. Полномочия руководителя определяются как:
- a) возможность выполнять задания
  - b) право принимать решения на своей должности без их одобрения вышестоящим
  - c) руководителем
  - d) право принимать решения по всем вопросам
  - e) права руководителя
6. Необходимость власти в организации определяется тем, что:
- a) власть приводит к дезорганизации
  - b) власть существует для подавления личности
  - c) власть является организующим началом
  - d) власть служит для обособления организации
7. Эффективность работы руководителя определяется:
- a) объединением людей с целью совместной работы
  - b) объемом производства продукции
  - c) развитием рыночных отношений
  - d) предпринимательской деятельностью подчиненных
8. Предпосылки какого стиля руководства разработал Дуглас Мак-Грегор в теории «X»:
- a) авторитарного
  - b) демократического
  - c) либерального
  - d) управленческого

9. Предпосылки какого стиля руководства разработал Дуглас Мак-Грегор в теории «У»:

- a) авторитарного
- b) демократического
- c) либерального
- d) управленческого

10. Эффективные способы поведения руководителя – это:

- a) стили руководства
- b) условия руководства
- c) руководящие принципы
- d) использование власти

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.

#### 4.2.2. Перечень вопросов для собеседования

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Менеджмент командообразования. Становление концепций командной работы.	УК-3.1.2.; ПК-3.1.1.;
2.	Команда как форма организации труда в истории менеджмента.	УК-3.1.2.;
3.	Западный опыт исследования командной работы в организации труда.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4;
4.	Коллективная форма организации труда в России.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4;
5.	Современные исследования изучения коллективной формы при организации труда.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4;
6.	Социально-психологическая концепция группового развития.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4;
7.	Групповая динамика и уровень развития группы.	УК-3.1.2.;
8.	Командообразование как парадигма управления современными организациями.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4;
9.	Понятийный аппарат командообразования.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4;
10.	Классификация команд.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4;
11.	Виды команд в современном менеджменте.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.;

		ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4;
12.	Эволюция командных форм организации труда.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4;
13.	Рабочие команды и команды повышения эффективности/качества.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4;
14.	Проектные и творческие команды.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4;
15.	Кросскультурные команды.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4;
16.	Управленческие команды.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
17.	Организации, создающие команды	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
18.	Общие принципы создания самоуправляемых команд в организациях.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
19.	Организация деятельности команд.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
20.	Отбор участников команды.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
21.	Рабочая среда. Организация рабочего пространства.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
22.	Возможности оптимизации поощрительных выплат за командные результаты.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
23.	Обучение и развитие команд.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
24.	Коммуникации в команде.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
25.	Методы, процедуры, техники группового анализа проблем и принятия решений.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.;

		ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
26.	Эффективные коммуникации: организационный контекст, совещания командах.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
27.	Принципы коммуникаций при создании команд.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
28.	Групповые коммуникации. Проведение совещаний и рабочих встреч.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
29.	Групповая динамика и совещание. Функции ведущего	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
30.	Психологические аспекты переговорного процесса.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
31.	Культура спора	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
32.	Психологические приемы убеждения в споре.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
33.	Техника и тактика аргументации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
34.	Формирование переговорного процесса.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
35.	Модерация. Принципы модерации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
36.	Процесс модерации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
37.	Каталог процедур модерации.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.

38.	Распределение ролей в команде.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
39.	Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
40.	Особенности индивидуального развития членов команды.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
41.	Мониторинг эффективности команды. Понятие и формы мониторинга.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
42.	Мониторинг личной эффективности лидера команды.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
43.	Мониторинг личной эффективности каждого члена команды.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
44.	Мониторинг эффективности команды в целом.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
45.	Лидер и лидерство. Типология лидерства.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
46.	Технологии создания команды: 10 шагов к своей команде.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
47.	Организационно-методические аспекты проведения тренинга.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
48.	Программа корпоративного тренинга командообразования.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
49.	Команда на переговорах. Методы и техники.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
50.	Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.;



		УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
51.	Группы в организациях.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
52.	Этапы развития групп.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
53.	Формирование групп и их динамика.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
54.	Организационные характеристики групп.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
55.	Условия, влияющие на эффективность работы групп. ОПК-2, ПК-1	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
56.	Типы команд.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
57.	Формирование команд.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
58.	Управление командой.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; УК-3.3.1.; УК-3.3.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.; ПК-3.2.4; ПК-3.3.2.
59.	Типология лидерства	УК-3.1.2.; УК-3.3.3.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.;
60.	Концепция лидерского поведения.	УК-3.1.2.; УК-3.2.2.; ПК-3.1.1.; ПК-3.1.4.;

#### 4.3. Критерии оценки при текущем и промежуточном контроле (зачет, экзамен)

№ №	Наименование этапа	Технология оценивания	Шкала (уровень) оценивания			
			ниже порогового «неудовлетворительно»	пороговый «удовлетворительно»	продвинутый «хорошо»	высокий «отлично»
1	Контроль знаний	Экзамен	ответ студента не имеет	ответ студента не имеет	студент отвечает полно,	студент отвечает полно,

			теоретического обоснования; не дает правильных формулировок, определений понятий и терминов; полное непонимание материала или отказ от ответа	теоретического обоснования; не полное понимание материала; допускает неточности в формулировках, определениях понятий и терминов; иногда искажает смысл	обоснованно, но имеет единичные ошибки, которые сам же исправляет после замечания преподавателя; полное понимание материала; свободно владеет речью.	обоснованно; дает правильные формулировки, точные определения понятий и терминов; полное понимание материала; свободно владеет речью
2	Контроль знаний	Зачет	<p>Зачет проводится после завершения теоретического или практического изучения материала по изучаемой дисциплине. При систематической работе обучающегося в течение всего семестра (посещение всех обязательных аудиторных занятий, регулярное изучение лекционного материала, успешное выполнение в установленные сроки аудиторных и домашних заданий, самостоятельных и контрольных работ, активное участие на практических занятиях и т.д.) преподавателю предоставляется право выставлять отметку о зачете без опроса обучающегося. При недостаточном охвате всех модулей дисциплины предыдущим контролем, во время зачета может проводиться дополнительный контроль. Зачет по дисциплине проводится после теоретического обучения до начала экзаменационной сессии, во время зачетной недели или на последнем занятии по дисциплине. В результате проведения зачета на основании критериев и показателей оценивания, разработанных преподавателем, студенту выставляется оценка «зачтено» или «незачтено», которая заносится в зачетную ведомость и зачетную книжку студента (только если «зачтено»). Особенностью проведения промежуточной аттестации в форме зачета является возможность формирования итоговой оценки за дисциплину по результатам текущего и рубежного контроля. Зачет проводится в устной форме, преподаватель выбирает из списка вопросов по два вопроса и объявляет обучающемуся их номера. Обучающемуся дается 10-15 минут на подготовку, после чего он приступает к ответу. Обучающиеся, имеющие неудовлетворительные оценки по отдельным занятиям, отвечают, кроме основных вопросов, еще по дополнительному вопросу по данному разделу. Шкала (уровень) оценивания при зачете:</p>			
		Зачет	<p>Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины. Цели реферирования и коммуникации в целом достигнуты. Допущено не более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также не более пяти коммуникативно незначимых ошибок. В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное. Умеет делать выводы без существенных ошибок. Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных</p>			

			<p>(типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p>
		Незачет	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины. Цели реферирования и коммуникации не достигнуты. Допущено более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также более пяти коммуникативно незначимых ошибок. В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач. Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетентности по дисциплине	Оценка
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен,</p>	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)

доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные доказательства, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.	В	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	С	90-86	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	Д	85-81	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих»	Е	80-76	СРЕДНИЙ	4(хорошо)

вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.				
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. Достаточный уровень освоения компетенциями	F	75-71	НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями	G	70-66	НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое	H	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)

оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями				
Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАНА	2

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<b>5.1. Рекомендуемая литература</b>				
<b>5.1.1. Основная литература</b>				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во
Л.1. 1	Никитаева, А. Ю.	Никитаева, А. Ю. Экономика и управление проектами в социальных системах : учебник : [16+] / А. Ю. Никитаева, Л. С. Скачкова, О. В. Несолена ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2019. – 209 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a>	Ростов-на-Дону, Таганрог: Южный федеральный университет, 2019	
Л.1. 2	Звягинцева, О. С.	Звягинцева, О. С. Командная работа и коммуникации : учебное пособие : [16+] / О. С. Звягинцева ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный	таврополь: Ставропольский государственный аграрный	8

		аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 184 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a>	университет (СтГАУ), 2019	
--	--	---	---------------------------	--

### 5.1.2. Дополнительная литература

№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во
Л.2.1	Байдаков, А. Н.	Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие : [16+] / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 132 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru">https://biblioclub.ru</a>	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019	
Л.2.2	Парфенова, В. Е.	Парфенова, В. Е. Управление проектами: учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент : [16+] / В. Е. Парфенова ; Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ). – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ), 2021. – 41 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru">https://biblioclub.ru</a>	Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ), 2021	5

### 5.2. Электронные образовательные ресурсы

1	Управление проектами : учебное пособие : [16+] / П. С. Зеленский, Т. С. Зимнякова, Г. И. Поподько и др. ; отв. ред. Г. И. Поподько ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2017. – 132 с. : ил. – Режим доступа: по	<p>Договор №551-11/19 «Об оказании информационных услуг» от 02.12.2019 г. (ЭБС «Университетская библиотека online»). Срок действия с «01» января 2020 г. по «31» декабря 2020 г.</p> <p>Договор №242 «Об оказании информационных услуг» от 06.10.2020 г. (ЭБС «Университетская библиотека online»). Срок действия с «01» января 2021 г. по «31» декабря 2021 г.</p>
---	--	---

	<p>подписке. –  URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=497741">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=497741</a> (дата обращения: 24.11.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7638-3711-7. – Текст : электронный.</p>	
2	<p>Бучаев, Г. А. Управление проектами: курс лекций : учебное пособие / Г. А. Бучаев ; Дагестанский государственный университет народного хозяйства (ДГУНХ). – Махачкала : ДГУНХ, 2017. – 104 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=473822">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=473822</a> (дата обращения: 24.11.2021). – Текст : электронный.</p>	<p>Договор №551-11/19 «Об оказании информационных услуг» от 02.12.2019 г. (ЭБС «Университетская библиотека online»). Срок действия с «01» января 2020 г. по «31» декабря 2020 г.  Договор №242 «Об оказании информационных услуг» от 06.10.2020 г. (ЭБС «Университетская библиотека online»). Срок действия с «01» января 2021 г. по «31» декабря 2021 г.</p>

### 5.3. Программное обеспечение

Microsoft Office 365. Договор с ООО СТК «ВЕРШИНА» №27122016-1 от 27 декабря 2016 г. Бессрочно.

Office Standard 2016. 200 (двести) лицензий OPEN 96197565ZZE1712. Бессрочно.

VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно.

MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.6/1 от 17.01.2020 на использование программы на ЭВМ)

Операционные системы OEM (на OS Windows 95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно.

Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1



year Educational Renewal License № лицензии 2434191112140152020635.  
 Срок использования ПО с 11.12.19 по 16.12.2020.  
 ПО «Webinar». Лицензия №С-3131 от 12.07.2018. Бессрочно.  
 ПО "Интернет - расширение информационной системы". Лицензия (договор) №4540/748 от 27.11.2017 г. Бессрочно.  
 Комплекс аппаратно-программных средств Система «4Портфолио». Договор №В-21.03/2017/203 от 29.03.2017 г. Бессрочно. Договор № В-02.07/2020 оказания услуг на подключение к системе «4Портфолио» от 02.07.2020 (Срок действия с 02.07.2020 по 07.07.2021)

#### **5.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

1. Справочно-правовые системы «КонсультантПлюс», «Официальный Интернет - портал правовой информации» (договор с ООО «Компас» от 26 декабря 2019 г. № 444).
2. [ecsosman.edu.ru/](http://ecsosman.edu.ru/) - библиотека экономической литературы
3. [www.cefir.ru/projects.html](http://www.cefir.ru/projects.html) - ЦЭФИР - центр экономических и финансовых исследований
4. [www.gks.ru/](http://www.gks.ru/) - Госкомстат России
5. [www.beafnd.org/](http://www.beafnd.org/) - Фонд Бюро Экономического Анализа
6. [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) – национальная библиографическая база данных научного цитирования (профессиональная база данных).
7. [www.scopus.com](http://www.scopus.com) – крупнейшая в мире единая реферативная база данных (профессиональная база данных).

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Б1.В.ДВ.03.01 Управление командой проекта	Учебная аудитория № 7 (35) для проведения занятий лекционного типа 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	Проектор Ноутбук Доска ученическая Столы ученические Стулья ученические Стол для преподавателя Стул преподавателя Наборы демонстрационного оборудования и	Microsoft Office 365. Договор с ООО СТК «ВЕРШИНА» №27122016-1 от 27 декабря 2016 г. Бессрочно. Office Standard 2016. 200 (двести) лицензий OPEN 96197565ZZE1712. Бессрочно. VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № ИТ178496 от 14.10.2015. Бессрочно. MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления

		учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.6/1 от 17.01.2020 на использование программы на ЭВМ)
Учебная аудитория № 11 (43) для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, практической подготовки 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	Стол преподавателя Столы ученические Стул преподавателя Стулья ученические Доска Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации	Операционные системы OEM (на OS Windows 95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно. Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434-191112140152020635. Срок использования ПО с 11. 12.19 по 16.12.2020.	
Учебная аудитория № 14 (46) для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, практической подготовки 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	Стол преподавателя Столы ученические Стул преподавателя Стулья ученические Доска Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации	ПО «Webinar». Лицензия №С-3131 от 12.07.2018. Бессрочно. ПО "Интернет - расширение информационной системы". Лицензия (договор) №4540/748 от 27.11.2017 г. Бессрочно. Комплекс аппаратно-программных средств Система «4Портфолио». Договор №В-21.03/2017/203 от 29.03.2017 г. Бессрочно. Договор № В-02.07/2020 оказания услуг на подключение к системе «4Портфолио» от 02.07.2020 (Срок действия с 02.07.2020 по 07.07.2021)	
Помещение № 10 (49) для самостоятельной работы 357500,	Компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет»		

	Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	и обеспечением доступа в ЭИОС Столы ученические Стулья ученические Доска	
	Учебная аудитория № 16 (48) для курсового проектирования (выполнения курсовых работ) 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	Проектор Ноутбук Доска ученическая Столы ученические Стулья ученические Стол для преподавателя Стул преподавателя Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	
	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования № 12 (44) Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	Столы Стулья Шкаф Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	

## **7. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

**7.1 . Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния**

здоровья таких обучающихся(обучающегося).

**7.2. В целях освоения рабочей программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:**

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья послушу:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

3 **Образование обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.**

**4 Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.**

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа;
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.**

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы для студентов с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья включает следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	организация контроля с помощью электронной оболочки MOODLE, письменная проверка

Студентам с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту.

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

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

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

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и/или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования

#### **Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

#### **Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

– лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

## 8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

На основании части 17 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части реализация дисциплины может осуществляться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ и ЭО).

Выбор элементов ДОТ и ЭО определяется в соответствии с нижеследующим:

Модуль дисциплины	Элементы ДОТ и ЭО, применяемые для реализации учебного процесса	Элементы ДОТ, применяемые для текущей и промежуточной аттестации
Модуль 1. Основы управления проектными организациями	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу <a href="https://do.pmedpharm.ru.">https://do.pmedpharm.ru.:</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- элемент «Лекция» и/или ресурс «Файл» (лекция, лекция-визуализация)</li> <li>- элемент «Задание» и/или ресурс «Файл» (размещение заданий к занятию, указаний, пояснений, разбивка на малые группы)</li> <li>- элемент «Форум» (фиксация присутствия обучающихся на занятии, индивидуальные консультации)</li> <li>- иные элементы и/или ресурсы (при необходимости)</li> </ul> <p>2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и</p>	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу <a href="https://do.pmedpharm.ru.">https://do.pmedpharm.ru.:</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- элемент «Тест» (тестирование, решение ситуационных задач)</li> </ul> <p>2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собеседование</li> <li>- доклад</li> <li>- проверка практических навыков</li> </ul>

	<p>др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- устная подача материала</li> <li>- демонстрация практических навыков</li> </ul>	
<p>Модуль 2. Управление работой проектных команд</p>	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу <a href="https://do.pmedpharm.ru.">https://do.pmedpharm.ru.:</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- элемент «Лекция» и/или ресурс «Файл» (лекция, лекция-визуализация)</li> <li>- элемент «Задание» и/или ресурс «Файл» (размещение заданий к занятию, указаний, пояснений, разбивка на малые группы)</li> <li>- элемент «Форум» (фиксация присутствия обучающихся на занятии, индивидуальные консультации)</li> <li>- иные элементы и/или ресурсы (при необходимости)</li> </ul> <p>2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- устная подача материала</li> <li>- демонстрация практических навыков</li> </ul>	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу <a href="https://do.pmedpharm.ru.">https://do.pmedpharm.ru.:</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- элемент «Тест» (тестирование, решение ситуационных задач)</li> </ul> <p>2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собеседование</li> <li>- доклад</li> <li>- проверка практических навыков</li> </ul>

В соответствии с Положением о порядке применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, утвержденном Ученым советом 30.08.2019 учебный процесс по настоящей программе может осуществляться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и/или электронного обучения в порядке, установленном федеральными органами



исполнительной власти, распорядительными актами ФГБОУ ВолгГМУ Минздрава России, ПМФИ – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

### **8.1. Реализация основных видов учебной деятельности с применением электронного обучения, ДОТ.**

С применением электронного обучения или ДОТ могут проводиться следующие виды занятий:

Лекция может быть представлена в виде текстового документа, презентации, видео-лекции в асинхронном режиме или посредством технологии вебинара – в синхронном режиме. Преподаватель может использовать технологию web-конференции, вебинара в случае наличия технической возможности, согласно утвержденного тематического плана занятий лекционного типа.

Семинарские занятия могут реализовываться в форме дистанционного выполнения заданий преподавателя, самостоятельной работы. Задания на самостоятельную работу должны ориентировать обучающегося преимущественно на работу с электронными ресурсами. Для коммуникации во время семинарских занятий могут быть использованы любые доступные технологии в синхронном и асинхронном режиме, удобные преподавателю и обучающемуся, в том числе чаты в мессенджерах.

Практическое занятие, во время которого формируются умения и навыки их практического применения путем индивидуального выполнения заданий, сформулированных преподавателем, выполняются дистанционно, результаты представляются преподавателю посредством телекоммуникационных технологий. По каждой теме практического/семинарского занятия обучающийся должен получить задания, соответствующее целям и задачам занятия, вопросы для обсуждения. Выполнение задания должно обеспечивать формирования части компетенции, предусмотренной РПД и целями занятия. Рекомендуется разрабатывать задания, по возможности, персонализировано для каждого обучающегося. Задание на практическое занятие должно быть соизмеримо с продолжительностью занятия по расписанию.

Лабораторное занятие, предусматривающее личное проведение обучающимися натуральных или имитационных экспериментов или исследований, овладения практическими навыками работы с лабораторным оборудованием, приборами, измерительной аппаратурой, вычислительной техникой, технологическими, аналитическими или иными экспериментальными методиками, выполняется при помощи доступных средств или имитационных тренажеров. На кафедре должны быть методически проработаны возможности проведения лабораторного занятия в дистанционной форме.

Самостоятельная работа с использованием дистанционных образовательных технологий может предусматривать: решение клинических задач, решение ситуационных задач, чтение электронного текста (учебника, первоисточника, учебного пособия, лекции, презентации и т.д.) просмотр видео-лекций, составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа с электронными словарями, базами данных, глоссарием, wiki, справочниками; ознакомление с

нормативными документами; учебно-исследовательскую работу, написание обзора статьи, эссе, разбор лабораторных или инструментальных методов диагностики.

Все виды занятий реализуются согласно утвержденного тематического плана. Материалы размещаются в ЭИОС института.

Учебный контент, размещаемый в ЭИОС по возможности необходимо снабдить комплексом пошаговых инструкций, позволяющих обучающемуся правильно выполнить методические требования.

Методические материалы должны быть адаптированы к осуществлению образовательного процесса с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

## **8.2. Контроль и порядок выполнения внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся**

Контрольные мероприятия предусматривают текущий контроль по каждому занятию, промежуточную аттестацию в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Обучающийся обязан выслать выполненное задание преподавателю начиная с дня проведения занятия и заканчивая окончанием следующего рабочего дня..

Преподаватель обязан довести оценку по выполненному занятию не позднее следующего рабочего дня после получения работы от обучающегося.

Контроль выполнения внеаудиторной самостоятельной работы осуществляется путем проверки реализуемых компетенций согласно настоящей программы и с учетом фондов оценочных средств для текущей аттестации при изучении данной дисциплины. Отображение хода образовательного процесса осуществляется в существующей форме – путем отражения учебной активности обучающихся в кафедральном журнале (на бумажном носителе).

## **8.3. Регламент организации и проведения промежуточной аттестации с применением ЭО и ДОТ**

При организации и проведении промежуточной аттестации с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий кафедры:

- совместно с отделом информационных технологий создает условия для функционирования ЭИОС, обеспечивающей полноценное проведение промежуточной аттестации в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся;

- обеспечивает идентификацию личности обучающегося и контроль соблюдения условий проведения экзаменационных и/или зачетных процедур, в рамках которых осуществляется оценка результатов обучения.

Экзаменационные и/или зачетные процедуры в синхронном режиме проводится с учетом видео-фиксации идентификации личности; видео-фиксации устного ответа; в асинхронном режиме - с учетом аутентификации обучающегося через систему управления обучением (LMS).

Проведение промежуточной аттестации по дисциплине регламентируется п.6 рабочей программы дисциплины, включая формируемый фонд оценочных

средств для проведения промежуточной аттестации. Порядок проведения промежуточной аттестации осуществляется в форме:

- Устного собеседования («опрос без подготовки»)
- Компьютерного тестирования
- Компьютерного тестирования и устного собеседования
- Выполнения письменной работы в системе LMS.

## 9. Воспитательный компонент дисциплины

9.1. Воспитание в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России является неотъемлемой частью образования, обеспечивающей систематическое и целенаправленное воздействие на студентов для формирования профессионала в области медицины и фармации как высокообразованной личности, обладающей достаточной профессиональной компетентностью, физическим здоровьем, высокой культурой, способной творчески осуществлять своё социальное и человеческое предназначение.

9.2. Целью воспитательной работы в институте является полноценное развитие личности будущего специалиста в области медицины и фармации при активном участии самих обучающихся, создание благоприятных условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных и духовно-нравственных ценностей народов России, формирование у студентов социально-личностных качеств: гражданственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности.

9.3. Для достижения поставленной цели при организации воспитательной работы в институте определяются следующие задачи:

- развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;
- приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;
- воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности;
- воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;
- обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;
- выявление и поддержка талантливой молодежи, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;
- формирование культуры и этики профессионального общения;
- воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социокультурной среде;
- повышение уровня культуры безопасного поведения;

– развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческими способностями.

#### 9.4. Направления воспитательной работы:

- Гражданское,
- Патриотическое,
- Духовно-нравственное;
- Студенческое самоуправление;
- Научно-образовательное,
- Физическая культура, спортивно-оздоровительное и спортивно-массовое;
- Профессионально-трудовое,
- Культурно-творческое и культурно-просветительское,
- Экологическое.

#### 9.5. Структура организации воспитательной работы:

Основные направления воспитательной работы в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России определяются во взаимодействии заместителя директора по учебной и воспитательной работе, отдела по воспитательной и профилактической работе, студенческого совета и профкома первичной профсоюзной организации студентов. Организация воспитательной работы осуществляется на уровнях института, факультетов, кафедр.

#### 9.6. Организация воспитательной работы на уровне кафедры

На уровне кафедры воспитательная работа осуществляется на основании рабочей программы воспитания календарного плана воспитательной работы, являющихся частью образовательной программы.

Воспитание, осуществляемое во время аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся должно составлять 75% от всей воспитательной работы с обучающимися в ПМФИ – филиале ВолгГМУ (относительно 25%, приходящихся на внеаудиторную работу).

На уровне кафедры организацией воспитательной работой со студентами руководит заведующий кафедрой.

Основные функции преподавателей при организации воспитательной работы с обучающимися:

- формирование у студентов гражданской позиции, сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей в условиях современной жизни, сохранение и возрождение традиций института, кафедры;
- информирование студентов о воспитательной работе кафедры,
- содействие студентам-тьюторам в их работе со студенческими группами;
- содействие органам студенческого самоуправления, иным объединениям студентов, осуществляющим деятельность в институте,
- организация и проведение воспитательных мероприятий по плану кафедры, а также участие в воспитательных мероприятиях общевузовского уровня.

9.7. Универсальные компетенции, формируемые у обучающихся в процессе реализации воспитательного компонента дисциплины:

- Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;
- Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;
- Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для достижения академического и профессионального взаимодействия;
- Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;
- Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни;
- Способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
- Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций.