

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления и психологии



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.03 Современные методы обучения и развития персонала

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Стратегическое и операционное управление персоналом на предприятиях
производственной сферы

Форма обучения очная

Квалификация выпускника магистр

Краснодар 2023

Рабочая программа дисциплины Б1.В.03 «Современные методы обучения и развития персонала» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Программу составил(и):

Ясько Бэла Аслановна, д.психол.наук, профессор

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 08 от 22 марта 2023 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)

А.А. Лузаков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 04 от 17 апреля 2023 г.

Председатель УМК факультета

Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Горская Г.Б. – д.психол.наук, заведующая кафедрой психологии КГУФК
Ожигова Л.Н. - д.психол.наук, профессор кафедры психологии личности и общей психологии

Цель дисциплины: Сформировать представление о современных методах и технологиях обучения и развития сотрудников в организации

Задачи дисциплины:

- дать знания о современных методах и технологиях обучения и развития сотрудников в организации;
- овладеть современными методами организации и управления процессами обучения и развития сотрудников в организации..

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Современные методы обучения и развития персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

Изучению дисциплины «Современные методы обучения и развития персонала» предшествует изучение таких дисциплин как «Управление персоналом современной организации»

Данная дисциплина является предшествующей для изучения таких дисциплин, как: «Формирование кадрового резерва», «Организация работы с молодыми специалистами»

Требования к уровню освоения дисциплины

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ПК-1. Способен разрабатывать систему стратегического и операционного управления персоналом	
ПК-1.ИПК-12. Знать современные технологии оценки и развития персонала в организации, уметь разрабатывать систему развития персонала в организации	Знает некоторые технологии обучения и развития персонала в организации
	Имеет представление о технологиях разработки системы обучения и развития персонала в организации
	Умеет разрабатывать систему обучения и развития персонала в организации
ПК-2.Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом	
ПК-2.ИПК- 12. Уметь применять современные технологии оценки и развития персонала в организации, реализовывать систему развития персонала в организации	Умеет применять отдельные технологии обучения и развития персонала в организации,
	Имеет представление о технологиях реализации системы обучения и развития персонала в организации
	Применяет современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет самостоятельно реализовывать систему развития персонала в организации
ПК-3. Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому и операционному Управлению персоналом	
ПК-3. ИПК-12. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы обучения и развития персонала	Знает нормативно-правовые основы разработки системы обучения и развития персонала в организации
	Имеет представление о локально-нормативной документации, регламентирующей систему обучения и развития персонала в организации
	Умеет разрабатывать и оформлять локально-нормативную документацию в рамках системы обучения и развития персонала в организации

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		1 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
Контактная работа, в том числе:	34,3	34,3			
Аудиторные занятия (всего):	34	34			
занятия лекционного типа	16	16			
лабораторные занятия					
практические занятия					
семинарские занятия	18	18			
Иная контактная работа:					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
Самостоятельная работа, в том числе:	74	74			
Реферат/эссе (подготовка)	14	14			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	60	60			
Подготовка к тестированию	-	-			
Контроль:	35,7	35,7			
Подготовка к экзамену					
Общая трудоёмкость	144	144			
час.	144	144			
в том числе контактная работа	34,3	34,3			
зач. ед	4	4			

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 1 семестре (на 1 курсе)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Методология обучения и развития персонала в организации.	20	4	2		14
2.	Система обучения и развития персонала. Критерии и элементы системы	28	4	4		20
3.	Методы обучения и развития персонала	30	4	6		20
4.	Обучение и развитие сотрудников организации: технологии и инструменты	30	4	6		20
<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		108	16	18		74
Контроль самостоятельной работы (КСР)		35,7				
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3				
Подготовка к текущему контролю		-				
Общая трудоемкость по дисциплине		144				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Методология обучения и развития персонала в организации.	Понятие и сущность процессов обучения и развития персонала. Взаимосвязь обучения и развития в организации	Проработка учебного (теоретического) материала
2.	Система обучения и развития персонала. Критерии и элементы системы	Обучение и развитие персонала как системные процессы. Этапы построения системы обучения и развития. Участники системы обучения и развития персонала в организации: распределение зон ответственности.	Проработка учебного (теоретического) материала
3.	Методы обучения и развития персонала	Классификации методов обучения и развития персонала. Характеристика методов обучения и развития персонала: возможности и ограничения каждого из методов.	Проработка учебного (теоретического) материала
4.	Обучение и развитие сотрудников организации: технологии и инструменты	Технологии обучения. Инструменты развития персонала в организации	Проработка учебного (теоретического) материала

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий	Форма текущего контроля
1.	Методология обучения и развития персонала в организации.	Теоретические аспекты проблемы обучения и развития персонала в организации. Взаимосвязь целей обучения и развития персонала и целей организации. Обучение и развитие сотрудника на различных этапах его жизненного цикла в организации.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных

			задач по плану семинара
2.	Система обучения и развития персонала. Критерии и элементы системы	Критерии и элементы системы обучения и развития персонала в организации. Этапы построения системы обучения и развития в организации. Участники системы обучения и развития персонала в организации: распределение зон ответственности. Нормативно-правовые основы обучения персонала в организации. Регламентация процедур обучения и развития в организации Бюджетирование процедур обучения и развития персонала в организации	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных задач по плану семинара
3.	Методы обучения и развития персонала	Особенности обучения взрослых людей, их учет в реализации системы обучения и развития. Классификации методов обучения и развития. Критерии выбора методов обучения и развития	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных задач по плану семинара
4.	Обучение и развитие сотрудников организации: технологии и инструменты	Анализ потребностей в обучении сотрудников. Организационные аспекты реализации процессов обучения персонала. Формирование индивидуальных планов профессионального и карьерного развития сотрудников.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных задач по плану семинара

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 Курсовые работы – не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3	Подготовка к текущему контролю	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются

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,
- в печатной форме на языке Брайля.

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.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Социология управления».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля и промежуточной аттестации.**

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ПК-1.ИПК- 12. Знать современные технологии оценки и развития персонала в организации, уметь	Знает некоторые технологии обучения и развития персонала в организации	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
		В целом, знает современные технологии обучения и развития персонала в организации, умеет с помощью экспертов разрабатывать систему развития	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20

	разрабатывать систему	персонала в организации		
		Уверенно знает современные технологии обучения и развития	Подготовка сообщений по	Вопросы на экзамене
	развития персонала в организации	персонала в организации, умеет самостоятельно разрабатывать систему обучения и развития персонала в организации	плану проблемного семинара	1-20
2	ПК-2.ИПК- 12. Уметь применять современные технологии оценки и развития персонала в организации, реализовывать систему развития персонала в организации	Умеет применять отдельные технологии обучения и развития персонала в организации,	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
		В целом, умеет применять отдельные технологии обучения и развития персонала в организации, с помощью экспертов реализовывать систему обучения и развития персонала в организации	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
		Уверенно применяет современные технологии обучения и развития персонала в организации, умеет самостоятельно реализовывать систему развития персонала в организации	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
3	ПК-3.ИПК-12. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации	Умеет разрабатывать и оформлять отдельные документы рамках системы обучения и развития персонала в организации	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
		В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы обучения и развития персонала в организации	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
		Умеет грамотно самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы обучения и развития персонала в организации	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20

Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

Код и наименование индикатора	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
ПК-1. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ			
ПК-1.ИПК- 12. Знать современные технологии оценки и развития персонала в организации, уметь разрабатывать систему развития персонала в организации	Знает некоторые технологии оценки и развития персонала в организации	В целом, знает современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет с помощью экспертов разрабатывать систему развития персонала в организации	Уверенно знает современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет самостоятельно разрабатывать систему развития персонала в организации
ПК-2. СПОСОБЕН РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ			
ПК-2.ИПК- 12. Уметь применять современные технологии оценки и развития персонала в организации, реализовывать систему развития персонала в организации	Умеет применять отдельные технологии оценки и развития персонала в организации,	В целом, умеет применять отдельные технологии оценки и развития персонала в организации, с помощью экспертов реализовывать систему развития персонала в организации	Уверенно применяет современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет самостоятельно реализовывать систему развития персонала в организации
ПК-3. СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ ПРОЦЕССЫ И ДОКУМЕНТООБОРОТ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ И ОПЕРАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ			
ПК-3.ИПК- 12. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации	Умеет разрабатывать и оформлять отдельные документы рамках системы развития персонала в организации	В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации	Умеет грамотно самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы по семинару «Методология обучения и развития персонала в организации.»

1. Цели системы обучения и развития персонала в организации: и их взаимосвязь с целями организации. Обучение как элемент системы развития.
2. Обучение сотрудника на различных этапах его жизненного цикла в организации
3. Опыт современных зарубежных компаний по обучению и развитию персонала
4. Опыт ведущих российских компаний по обучению и развитию сотрудников.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-1.ИПК- 12. Знать современные технологии оценки и развития персонала в организации, уметь разрабатывать систему развития персонала в организации

Примеры ситуационных задач по плану проблемного семинара

Работа в группах. Проведение интервью с внутренним заказчиком с целью выявления потребностей в обучении

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-2.ИПК- 12. Уметь применять современные технологии оценки и развития персонала в организации, реализовывать систему развития персонала в организации

Тематика рефератов

1. Роль обучения персонала в управлении персоналом организации.
2. Отраслевой опыт обучения персонала. (на примере конкретной отрасли).
3. Обучение персонала в малом и среднем бизнесе: особенности, задачи и результаты.
4. Оценка эффективности системы обучения персонала в организации.
5. Бюджетирование процесса обучения персонала в организации.
6. Информационная поддержка системы обучения персонала в организации.
7. Карьерное планирование как элемент системы развития персонала в организации
8. Развивающий потенциал современных методов обучения.
9. Нормативно-правовые аспекты обучения персонала в организации

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-1.ИПК- 12. Знать современные технологии оценки и развития персонала в организации, уметь разрабатывать систему развития персонала в организации

ПК-2.ИПК- 12. Уметь применять современные технологии оценки и развития персонала в организации, реализовывать систему развития персонала в организации

ПК-3.ИПК- 12. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации(экзамен)

1. Понятия обучение и развитие персонала. Сходство и различия.
2. Цели обучения и развития персонала в организации
3. Взаимосвязь обучения с другими функциями по управлению персоналом: подбор персонала, адаптация персонала, мотивирование персонала.
4. Критерии и элементы системы обучения персонала в организации.
5. Характеристика основных этапов построения системы обучения в организации
6. Участники системы обучения персонала в организации: распределение зон ответственности.

7. Организационные аспекты обучения персонала в организации.
8. Нормативно-правовые основы обучения персонала в организации.
9. Виды обучения. Обязанности работодателя по обучению сотрудников. Обязательное и необязательное обучение.
10. Бюджетирование системы обучения персонала в организации
11. Особенности обучения взрослых людей. Учет данных особенностей в реализации обучения персонала.
12. Анализ потребностей организации в обучении.
13. Провайдеры обучающих услуг. Критерии выбора провайдеров.
14. Методы обучения персонала: преимущества и недостатки.
15. Формы обучения персонала в организации. Критерии выбора формы обучения.
16. Оценка эффективности обучения. Уровни оценки эффективности.
17. Методы оценки удовлетворенности участников обучения.
18. Методы оценки объективных результатов обучения.
19. Методы оценки изменения трудового поведения участников обучения.
20. Оценка бизнес-результатов обучения.
21. Кадровый резерв как метод развития сотрудников. Формирование кадрового резерва организации.
22. Индивидуальный план развития сотрудника. Содержание.
23. Индивидуальный план развития сотрудника. Процесс формирования документа.
24. Технологии карьерного развития сотрудника.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

- ПК-1.ИПК- 12. Знать современные технологии оценки и развития персонала в организации, уметь разрабатывать систему развития персонала в организации
- ПК-2.ИПК- 12. Уметь применять современные технологии оценки и развития персонала в организации, реализовывать систему развития персонала в организации
- ПК-3.ИПК- 12. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– 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;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) 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.

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.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7.

2. Соловьёв, Д. П. Обучение и развитие персонала [Текст] : учеб. пособие / Д.П. Соловьёв, Л.А. Илюхина. - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2019. - 204 с

3. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие : [16+] / С.А. Шапиро, И.В. Филимонова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 105 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке.

– URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 23.05.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0413-3. – DOI 10.23681/571002. – Текст : электронный.

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>

2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>

4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>

5. Журнал «Штат» www.hrmedia.ru

6. Журнал «Кадровик» panor.ru/journals/kadrovik

7. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>

8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом»
www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom.

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. Образовательная платформа «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» <http://www.biblioclub.ru/>
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных

1. Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://ldiss.rsl.ru/>;
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>;
3. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>;
4. Архивы научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru/>;
5. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
6. "Лекториум ТВ" - видеолекции ведущих лекторов России <http://www.lektorium.tv/>;

Информационные справочные системы

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
5. Образовательный портал "Учеба" <http://www.uceba.com/>.

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ

1. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>
2. Электронная библиотека трудов ученых КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/UserEntry?Action=ToDb&idb=6>
3. Открытая среда модульного динамического обучения КубГУ <https://openedu.kubsu.ru/>
4. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>
5. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически

последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на семинаре:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления об основных аспектах межличностных и групповых коммуникаций, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по рассматриваемым вопросам, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания основных вопросов изучаемой дисциплины, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в дискуссии:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения о методах командного взаимодействия;

«хорошо» - студент допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения;

«отлично» - студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа; объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп над кейсом и решением ситуационных задач:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - демонстрация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов защиты реферата/эссе:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» – промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой изложение несамостоятельных результатов написания работы, без тщательной проработки литературных источников;

«хорошо» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, при этом не в полной мере отражены требования, сформулированные к его структуре и содержанию.

«отлично» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой результаты самостоятельной работы и отражают все требования, к содержательному наполнению и структурированию работы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов тестирования:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий.

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий.

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus