

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по учебной работе

А.Е. Рудин

«30_»_06_ 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.07.02

Управление изменениями

(Индекс дисциплины)

(Наименование дисциплины)

Кафедра: 29 Менеджмента

Код

Наименование кафедры

Направление подготовки:

38.03.02 - Менеджмент

Профиль подготовки:

Управленческий консалтинг

Уровень образования: бакалавриат

План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего	72		72
	Аудиторные занятия	34		12
	Лекции	17		8
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия	17		4
	Самостоятельная работа	38		56
	Промежуточная аттестация			4
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен			
	Зачет	7		9
	Контрольная работа			9
	Курсовой проект (работа)			
Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)		2		2

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная							2					
Очно-заочная												
Заочная								0,5	1,5			

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования

по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

на основании учебных планов № 1/1/789, 1/3/788.

1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая Обязательная Дополнительно является факультативом
Вариативная По выбору

1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области освоения теоретических основ управления изменениями в современной организации

1.1. Задачи дисциплины

- раскрыть понятие, категории и содержание процесса управления изменениями
- изучить классификации организационных изменений;
- выявить социально-экономические показатели эффективности управления изменениями
- изучить процессы регламентации и работы с персоналом по преодолению сопротивления изменениям в коллективе

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

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ПК-5	Способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	Второй
Планируемые результаты обучения Знать: 1. Категорий аппарат и терминологию системы «Изменение». 2. Виды организационных изменений Уметь: 1. Анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями и целеполагание персонала 2. Принимать управленческие решения по снижению сопротивления реализации стратегии организации Владеть: 1. Навыками коммуникации для достижения цели организации		
ПК-14	Умение применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета	Второй
Планируемые результаты обучения Знать: 1. Основные принципы формирования регламентов организации с целью информационного обеспечения сотрудников достоверной информацией о требованиях к ним; 2. Методы управления персоналом и финансовыми источниками для повышения его мотивации Уметь: 1. Применять современные методы управления изменениями и персоналом при принятии решений о желаемом финансовом результате Владеть: 1. Навыками проведения анализа затрат для выявления причин их увеличения по статьям управления изменения и по признакам рестрикционизма 2. Навыками оценки эффективности работы с персоналом по снижению сопротивления изменениям		

1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

- ПК-5 - Стратегический менеджмент, Бизнес-планирование
- ПК-14 – Управленческий учет, Бюджетное управление предприятием

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Учебный модуль 1. Теоретические основы управления изменениями			
Тема 1. Категорийный аппарат системы «Изменение». Классификация изменений. Определение понятия «управление изменениями»	10		14
Тема 2. Уровни изменения: индивидуум, команда, структурное подразделение, организация. Отношения и роли в ситуации изменения. Движущие и сдерживающие силы изменения.	10		14
Тема 3. Виды и модели организационных изменений	8		8
Текущий контроль 1 (опрос)	6		-
Учебный модуль 2. Методы управления изменениями			
Тема 4. Методы диагностики сопротивления изменениям	14		12
Тема 5. Формы преодоления сопротивления и управления изменениями в коллективе	10		12
Текущий контроль 2 (опрос)	6		-
Текущая аттестация по дисциплине (контрольная работа)	-		8
Промежуточная аттестация по дисциплине (зачет)	8		4
ВСЕГО:	72		72

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Тема 1	7	4			8	2
Тема 2	7	6			8	2
Тема 3	7	2			9	1
Тема 4	7	3			9	2
Тема 5	7	3			9	1
ВСЕГО:		17				8

3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Тема 1	Семинарское занятие	7	2			9	-
Тема 2	Тренинг, кейс	7	2			9	-
Тема 3	Практическое занятие	7	4			9	-
Тема 4	Практическое занятие	7	6			9	2
Тема 5	Кейс	7	3			9	2
	ВСЕГО:		17				4

3.3. Лабораторные занятия

Не предусмотрены

4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

НЕ ПРЕДУСМОТРЕНО

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1	опрос	7	1				-

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
2	опрос	7	1				-
1-2	контрольная работа	-	-			9	1

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала	2	15			8 9	14 16
Подготовка к практическим (семинарским) и лабораторным занятиям	2	15			9	18
Выполнение домашних заданий					9	8
Подготовка к зачету	2	8			9	4
ВСЕГО:		38				60

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекции	лекция-диалог	4		1
Практические и семинарские занятия	опрос, поиск вариантов решения проблемных ситуаций	4		3
ВСЕГО:		8		4

7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

№ п/п	Вид деятельности обучающегося	Весовой коэффициент значимости, %	Критерии (условия) начисления баллов
1	Аудиторная активность: посещение лекций; посещение практических (семинарских занятий)	40	<ul style="list-style-type: none"> 4 балла за каждое лекционное занятие (всего 8 занятий в семестре), максимум 32 балла. 3 балла за каждое практическое занятие (всего 17 занятий в семестре), максимум 51 балл До 17 баллов за активность на занятиях в семестре
2	Текущий контроль	20	<ul style="list-style-type: none"> Подготовка и представление устных докладов – до 33,3 баллов за доклад на занятии (всего 3 доклада в семестре), максимум 100 баллов
3	Сдача зачета	40	<ul style="list-style-type: none"> Ответы на 2 теоретических вопроса (полнота, владение терминологией- 40 баллов), максимум 80 Решение практического задания (1 задание), максимум 20 баллов
Итого (%):		100	

Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале	
86 - 100	5 (отлично)	Зачтено
75 – 85	4 (хорошо)	
61 – 74		
51 - 60	3 (удовлетворительно)	
40 – 50		
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено
1 – 16		
0		

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Учебная литература

а) основная учебная литература

- Валдайцев С.В. Управление инновациями и интеллектуальной собственностью фирмы / С.В. Валдайцев, О.В. Мотовилов, В.Н. Лукашов. - Москва : Проспект, 2018. - 352 с. - ISBN 978-5-392-27164-1. - URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/358411/reading>
- Кибанов А. Я. Управление персоналом : теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. - Москва : Проспект, 2015. - 64 с. - ISBN 978-5-392-16686-2. - URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/356088/reading>
- Колетвинова Е. Ю. Стратегическое управление персоналом. Краткий курс / Е.Ю. Колетвинова. - Москва : Проспект, 2016. - 144 с. - ISBN 978-5-392-18821-5. - URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/356064/reading>
- Шермет М.А. Управление изменениями: учеб. пособие — (Образовательные инновации). / М.А. Шермет. - Москва : Дело РАНХиГС, 2015. - 128 с. - ISBN 978-5-7749-1019-9. - URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/366398/reading>

б) дополнительная учебная литература

- Балан В.П. Управление конфликтами / В.П. Балан, А.В. Душкин, В.И. Новосельцев. - Москва : Горячая Линия–Телеком, 2015. - 160 с. - ISBN 978-5-9912-0471-2. - URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/351830/reading>
- Кибанов А. Я. Управление персоналом : теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. - ISBN 978-5-392-11521-1. - URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/356087/reading>
- Лукьянова Т. В. Управление персоналом : теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе / Т.В. Лукьянова, С.И. Ярцева, В.Г. Коновалова. - Москва : Проспект, 2015. - 72 с. - ISBN 978-5-392-16783-8. - URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/356099/reading>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

- Спицкий С. В. Эффективная аудиторная и самостоятельная работа обучающихся: методические указания / С. В. Спицкий. — СПб.: СПбГУПТД, 2015. – Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2015811, по паролю
- Управление изменениями [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Друзгальская Н. М. — СПб.: СПГУТД, 2014.— 34 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2038, по паролю.

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

- Официальные сайты учреждений и организаций:** Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга [Электронный ресурс]. URL: <http://gov.spb.ru/>
- Образовательные ресурсы:**
Федеральный образовательный портал "Экономический портал" [Электронный ресурс]: URL: <http://instituciones.com/general/91-2008-06-12-13-11-42.html>
- Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД [Электронный ресурс]. URL: <http://publish.sutd.ru>
- Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>
- Электронно-библиотечная система Ibooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ibooks.ru/>
- Информационно-образовательная среда СПбГУПТД. URL: <http://kit.sutd.ru/>

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Windows 10, OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Стандартно оборудованная аудитория, видеопроектор с экраном, компьютер.

8.6. Иные сведения и (или) материалы

1. На практических (семинарских) занятиях и лекциях студентам раздается материал, в котором приведены выдержки из нормативных актов в РФ, различные схемы и таблицы.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	<p>Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекциях излагается основное содержание курса, иллюстрируемое конкретными примерами.</p> <p>Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проработка рабочей программы в соответствии с целями и задачами, структурой и содержанием дисциплины; • конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы и формулировки; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины; • работа с теоретическим материалом (конспектирование источников): найти ответ на вопросы в рекомендуемой литературе.
Практические занятия	<p>На практических занятиях (семинарах) разъясняются теоретические положения курса, обучающиеся работают с конкретными ситуациями, овладевают навыками сбора, анализа и обработки информации для принятия самостоятельных решений, навыками подготовки информационных обзоров и аналитических отчетов по соответствующей тематике; навыками работы в малых группах; развивают организаторские способности по подготовке коллективных проектов.</p> <p>Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работа с конспектом лекций; • подготовка ответов к контрольным вопросам, тестовым заданиям; • просмотр рекомендуемой литературы
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и других источников информации; выполнения докладов; подготовки к экзамену.</p> <p>Самостоятельная работа предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • подготовка к презентации доклада; • работа с источниками информации.

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

10.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ПК-5	<p>Определяет категорий аппарат и терминологию системы «Изменение».</p> <p>Перечисляет виды организационных изменений.</p> <p>Дает оценку взаимосвязи между функциональными стратегиями и целеполагание персонала</p> <p>Обосновывает управленческие решения по снижению сопротивления реализации</p>	<p>Вопросы для устного собеседования и семинарских занятий</p> <p>Практические задания</p>	<p>Перечень вопросов для устного собеседования (10 вопросов)</p> <p>Перечень практических заданий, кейсов (5 заданий)</p>

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	стратегии организации Демонстрирует навыки коммуникации для достижения цели организации		
ПК-14	Называет основные принципы формирования регламентов организации с целью информационного обеспечения сотрудников достоверной информацией о требованиях к ним. Обосновывает применение современных методы управления изменениями и персоналом при принятии решений о желаемом финансовом результате Демонстрирует способность проведения анализа затрат для выявления причин их увеличения по статьям управления изменения и по признакам рестрикционизма Дает оценку эффективности работы с персоналом по снижению сопротивления изменениям	Вопросы для устного собеседования Практические задания	Перечень вопросов для устного собеседования (10 вопросов) Перечень практических заданий (5 заданий)

10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций Критерии оценивания сформированности компетенций

Баллы	Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций
		Устное собеседование
51 – 100	Зачтено	Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу. Практико-ориентированное задание и кейс - задача выполнены в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; Учитываются баллы, накопленные в течение семестра, или ответ полный, основанный на проработке всех обязательных источников информации. Подход к материалу ответственный, но стандартный. Все заданные вопросы освещены в необходимой полноте. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
0 – 50	Не зачтено	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Практико-ориентированное задание и кейс - задача не выполнены, нарушен алгоритм и логика задания. Многочисленные грубые ошибки. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.

10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

10.2.1. Перечень вопросов (тестовых заданий), разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов к зачету	№ темы
1	Определение понятия «управление изменениями. Классификация изменений	1
2	Сущность понятия «организационные изменения». Значение организационных изменений	1
3	Уровни изменения: индивидуум, команда, структурное подразделение, организация. Цели изменений.	2
4	Типология изменений в организации	2
5	Виды изменений в деятельности организации: изменения структуры организации	3
6	Виды изменений в деятельности организации: изменение целей и задач организации	3
7	Виды изменений в деятельности организации: изменение управленческих процессов	3
8	Статическое, динамическое равновесие и типы изменений	3
9	Модель Дарила Конера. Модель «кривой перемен» Дж. Дака	3

10	Модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли, как концепция создания биокорпораций	3
11	Модель изменений К. Левина. Модель изменений Р. Бекхарда	3
12	Содержание управления изменениями в организации. Основные этапы процесса	4
13	Этапы осуществления изменения в соответствии с моделями изменений.	4
14	Классификация методов организационных изменений: виды реинжиниринга	4
15	Классификация методов организационных изменений: методы личностных преобразований	4
16	Классификация методов организационных изменений: методы групповых изменений	4
17	Классификация методов организационных изменений: Метод организационных изменений развития организации	4
18	Классификация методов организационных изменений: изменения, связанные с жизненным циклом организации	4
19	Управление изменением организационной культурой	
20	Сущность понятия сопротивления изменениям. Причины сопротивления переменам	4
21	Типы реакции на проводимые изменения (по В. Ньюстрому, К. Девису)	4
22	Виды и формы сопротивлений организационным изменениям	4
23	Модели управления изменениями. Сравнение моделей изменений	5
24	Источники организационных изменений: внутренние, внешние.	5
25	Планирование проведения изменений и преодоление сопротивления.	5
26	Методы и приемы управления изменениями: принудительный, адаптивный, кризисный, управляемый.	5
27	Модель перемен Дж. Коттера. Концепция преобразующего менеджмента Л.Д. Гительмана.	5
28	Модель управления изменениями Л. Грейнера.	5
29	Концепция организационного развития по Р. Бекхарду.	5
30	Нормативные теории Р. Лайкерта и Р. Блейка и Дж. Мутона (опросник и управленческая решетка).	5
31	Модель управления изменениями И. Ансоффа.	5
32	Оценка показателей эффективности изменений	5

10.2.2. Перечень тем докладов разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

Вариант типовых заданий (задач, кейсов), разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Условия типовых задач (задач, кейсов)	Ответ											
1	<p>Задание 1. Выбрать стратегию изменений в организации с учетом динамичности изменений и воздействия ограниченного числа факторов среды</p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="2">Сложность внешнего окружения – количество и взаимодействие факторов</td> <td colspan="2">Скорость изменений во времени: динамика факторов</td> </tr> <tr> <td>Стабильность</td> <td>Динамичность</td> </tr> <tr> <td>Сложная среда – комплексное воздействие множества факторов</td> <td>1) Умеренная неопределенность: множество несхожих факторов, которые незначительно изменяются во времени</td> <td>2) Высокая степень неопределенности: значительное число различных факторов в процессе непрерывных изменений</td> </tr> <tr> <td>Простая среда – воздействие ограниченного числа факторов</td> <td>3) Низкая степень неопределенности: небольшое число схожих между собой достаточно стабильных факторов и компонентов</td> <td>4) Умеренно высокая неопределенность: ограниченное число однотипных факторов, которые непрерывно изменяются</td> </tr> </table>	Сложность внешнего окружения – количество и взаимодействие факторов	Скорость изменений во времени: динамика факторов		Стабильность	Динамичность	Сложная среда – комплексное воздействие множества факторов	1) Умеренная неопределенность: множество несхожих факторов, которые незначительно изменяются во времени	2) Высокая степень неопределенности: значительное число различных факторов в процессе непрерывных изменений	Простая среда – воздействие ограниченного числа факторов	3) Низкая степень неопределенности: небольшое число схожих между собой достаточно стабильных факторов и компонентов	4) Умеренно высокая неопределенность: ограниченное число однотипных факторов, которые непрерывно изменяются	<p>Ответ: стратегия адаптации и непрерывное совершенствование</p>
Сложность внешнего окружения – количество и взаимодействие факторов	Скорость изменений во времени: динамика факторов												
	Стабильность	Динамичность											
Сложная среда – комплексное воздействие множества факторов	1) Умеренная неопределенность: множество несхожих факторов, которые незначительно изменяются во времени	2) Высокая степень неопределенности: значительное число различных факторов в процессе непрерывных изменений											
Простая среда – воздействие ограниченного числа факторов	3) Низкая степень неопределенности: небольшое число схожих между собой достаточно стабильных факторов и компонентов	4) Умеренно высокая неопределенность: ограниченное число однотипных факторов, которые непрерывно изменяются											
2	<p>Осуществить реорганизацию организационно-управленческой структуры организации с выделением в её составе нового структурного подразделения</p>	<p>Алгоритм действий: оценить вид организационно-управленческой структуры организации, проанализировать штатное</p>											

		расписание, Реорганизовать организационно-управленческую структуру путём создания нового подразделения, разработать положение по структурному подразделению, разработать должностные инструкции сотрудников подразделения, внести изменения в штатное расписание организации.
3	Выбрать правильный ответ: Реинжиниринг – это: 1) постепенное совершенствование объекта; 2) одновременные мероприятия совершенствования объекта; 3) одновременный кардинальный пересмотр объекта	(3)

10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности), характеризующих этапы формирования компетенций

10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче (экзамена, зачета и / или защите курсовой работы) и порядок ликвидации академической задолженности

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (принято на заседании Ученого совета 31.08.2013г., протокол № 1)

10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

устная письменная компьютерное тестирование иная*

*В случае указания формы «Иная» требуется дать подробное пояснение

10.3.3. Особенности проведения (зачета)

Зачет проводится в устной форме по заранее утвержденным вопросам. Студенту предлагается два теоретических вопроса. Обучающимся запрещается пользоваться всеми вспомогательными материалами.

Время, отводимое на подготовку к ответу – 15 минут.