

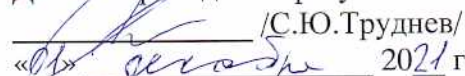
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАМЧАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КамчатГТУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра «История и философия»

УТВЕРЖДАЮ

Декан мореходного факультета

 /С.Ю.Труднев/
«01» декабря 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Психология управления»

направление подготовки

15.04.02 «Технологические машины и оборудование»
(уровень подготовки – магистратура)


направленность (профиль):

«Машины и аппараты пищевых производств»

Петропавловск-Камчатский,
2021


Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО направления подготовки 15.04.02 «Технологические машины и оборудование».

Составитель рабочей программы
Доцент кафедры «История и философия», к. псих. н.,

 М. Р. Плотницкая

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «История и философия»
«18» ноября 2021 г., протокол № 04

И. о. заведующего кафедрой «История и философия»
«18» ноября 2021 г.

 В. В. Агафонов

1 Цель и задачи учебной дисциплины

Целью освоения дисциплины является развитие у обучающихся профессионального мышления, формирование психологических знаний, умений и навыков, необходимых для организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленных целей, с учетом разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия.

Основные *задачи* изучения дисциплины:

- раскрыть проблемы и тенденции развития психологии управления;
- раскрыть сущность основных компонентов процесса управления персоналом;
- раскрыть основные психологические особенности в сфере управления организациями.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Универсальные:

УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

УК-5 – Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

Общепрофессиональная:

ОПК-3 – Способен организовывать работу коллективов исполнителей; принимать исполнительские решения в условиях спектра мнений; определять порядок выполнения работ, организовывать в подразделении работы по совершенствованию, модернизации и унификации выпускаемых изделий и их элементов, разработке проектов стандартов и сертификатов, обеспечивать адаптацию современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов.

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в программе магистратуры индикаторами достижения компетенций, представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в программе магистратуры индикаторами достижения компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения УК и ОПК	Планируемый результат обучения по дисциплине	Код показателя освоения
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 _{УК-3} Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. ИД-2 _{УК-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религи-	Знать: <ul style="list-style-type: none">– психологический аспект руководства и связанного с ним процесса принятия решений;– теоретические основы психологии управления, включающие изучение методического обеспечения интенсификации познавательной деятельности.	3(УК-3)1 3(УК-3)2
			Уметь: <ul style="list-style-type: none">– транслировать теоретические знания, умения и навыки в рамках целостного	У(УК-3)1

		<p>озному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.).</p> <p>ИД-3_{УК-3} Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.</p> <p>ИД-4_{УК-3} Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.</p>	<p>организационного процесса.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации управленческой деятельности. 	<p>В(УК-3)1</p> <p>В(УК-3)2</p>
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<p>ИД-1_{УК-5} Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп.</p> <p>ИД-2_{УК-5}: Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения.</p> <p>ИД-3_{УК-5}: Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – базовые категории педагогики; – профессиональную педагогическую этику как базового элемента готовности руководить коллективом; 	<p>З(УК-5)1</p> <p>З(УК-5)2</p>
			<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на основе научных представлений о психологии управления персоналом и психологии руководителя руководить коллективом, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; – на основе этических представлений толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; 	<p>У(УК-5)1</p> <p>У(УК-5)2</p>
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками толерантного руководства, основанного на принципах профессиональной педагогической этики. 	<p>В(УК-5)1</p>	
ОПК-3	Способен организовывать работу коллективов исполнителей; принимать исполнительские	<p>ИД- 1_{ОПК-3} Организует работу коллективов исполнителей</p> <p>ИД- 2_{ОПК-3} Принимает исполнительские решения</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – психологию управления персоналом и психологию руководителя; 	<p>З(ОПК-3)1</p>

	решения в условиях спектра мнений; определять порядок выполнения работ, организовывать в подразделении работы по совершенствованию, модернизации и унификации выпускаемых изделий и их элементов, разработке проектов стандартов и сертификатов, обеспечивать адаптацию современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов;	в условиях спектра мнений ИД-3 _{ОПК-3} Организует в подразделении работы по совершенствованию, модернизации и унификации выпускаемых изделий и их элементов, разработке проектов стандартов и сертификатов. ИД-4 _{ОПК-3} Обеспечивает адаптацию современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов.	Уметь: – принимать решения в управлении поведением и деятельностью подчиненного;	У(ОПК-3)1
			Владеть: – навыками психологически грамотного принятия решений, а также умением и готовностью формировать команды для решения поставленных задач.	В(ОПК-3)1

3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина является дисциплиной обязательной части учебного плана основной профессиональной образовательной программы. Содержание дисциплины непосредственно связано и основывается на знаниях умениях и навыках, а также сформированных уровнях компетенций по результатам освоения дисциплин основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров.

Знания, умения и навыки, полученные студентами по результатам изучения дисциплины, а также сформированные уровни компетенций будут востребованы при подготовке и защите ВКР.

4 Содержание дисциплины

4.1 Тематический план дисциплины

Таблица 2 – Тематический план дисциплины (заочная форма обучения)

Наименование разделов и тем	Всего часов	Аудиторные занятия	Контактная работа по видам учебных занятий			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля	Итоговый контроль знаний по дисциплине
			Лекции	Семинары (практические занятия)	Лабораторные работы			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Раздел 1	52	6	2	4	–	46		
Тема №1. Теоретические основы психологии управления	13	1	1	–	–	12	Вопросы для самоконтроля	
Тема №2. Социально-психологические процессы в организации	13	2	1	1	–	11	Вопросы для самоконтроля, вопросы, выносимые	

							на обсуждение на п/з	
Тема №3. Психология управления персоналом организации	13	1	–	1	–	12	вопросы, выносимые на обсуждение на п/з	
Тема №4. Мотивация успешной деятельности персонала	13	2	–	2	–	11	вопросы, выносимые на обсуждение на п/з	
Раздел 2	52	6	2	4	–	46		
Тема №5. Профессиональная деформация персонала. Производственный стресс и синдром выгорания	13	2	–	2	–	11	вопросы, выносимые на обсуждение на п/з	
Тема №6. Основы профессиональной педагогической этики	13	1	1	–	–	12	Вопросы для самоконтроля	
Тема №7. Управление эмоциональными состояниями	13	1	1	–	–	12	Вопросы для самоконтроля	
Тема №8. Руководитель в организации. Психология управления поведением и деятельностью подчиненного	13	2	–	2	–	11	вопросы, выносимые на обсуждение на п/з	
Зачет с оценкой	4	–	–	–	–	–	вопросы к зачету с оценкой	4
Всего	108	12	4	8	–	92		4

4.2 Описание содержания дисциплины по разделам и темам

Раздел 1

Тема №1. Теоретические основы психологии управления

Лекционное занятие

Рассматриваемые вопросы

Управление как социальный феномен. Научные подходы в управлении: системный подход, ситуационный подход, эмпирический подход, количественный подход. Сравнительный анализ основных управленческих культур. Понятие о психологии управления. Уровни психолого-управленческой проблематики. Предмет и объект психологического управления.

Основные понятия: управление, социальное управление, подходы к управлению, психология управления

Вопросы для самоконтроля:

1. Попробуйте сконструировать такую ситуацию, где социальные и управленческие отношения не будут совпадать.
2. Проанализируйте свое ситуации своего профессионального общения и попытайтесь определить состав, роли участников, кто в какой роли (субъекта или объекта управления выступал)?
3. Попробуйте охарактеризовать доминирующие мотивы в своем поведении?

4. Охарактеризуйте систему сложившихся в вашем коллективе (учебной группе) отношений.
5. Как влияет на реализацию управленческих отношений обмен социальными ролями и позициями?

Литература: [1], [2], [3].

Тема №2. Социально-психологические процессы в организации

Лекционное занятие

Рассматриваемые вопросы:

Понятие социально-психологические процессы и их классификация. Процессы групповой динамики в организации – группообразование, неформальная группа, межгрупповое взаимодействие. Типология взаимодействия между людьми в организации. Власть и влияние, конкуренция и кооперация, конфликты и взаимопонимание. Понятие коммуникации, её основные характеристики.

Основные понятия: социально-психологический процесс, группа, организация, виды групп, коллектив, социальная коммуникация

Вопросы для самоконтроля:

1. Попробуйте дать социально-психологическую характеристику своей малой группы.
2. Охарактеризуйте внутреннюю и внешнюю среду какой-либо организации.
3. Проанализируйте то как влияет поведение тех или иных членов вашей группы на ее деятельность?
4. Какие средства могут способствовать улучшению психологического климата в группе?
5. Какими методами должен руководствоваться психолог, работая в группе, находящейся в напряженной ситуации?

Практическое занятие

Рассматриваемые вопросы:

Понятие социально-психологические процессы и их классификация. Процессы групповой динамики в организации – группообразование, неформальная группа, межгрупповое взаимодействие. Типология взаимодействия между людьми в организации. Власть и влияние, конкуренция и кооперация, конфликты и взаимопонимание. Понятие коммуникации, её основные характеристики. Социально-психологический анализ нисходящих и восходящих коммуникаций. Основные подходы в исследовании межличностного влияния в организации: теория черт лидерства; функциональная. Ситуационная, вероятностная модели руководства; мотивационный и перцептивный подходы, концепция ценностного обмена. Функция и структура деятельности руководителя. Стили руководства. Понятие коммуникации в организации. Роль теорий менеджмента в рассмотрении структуры коммуникации в организации (школы научного управления, школы человеческих отношений, школы социальных систем). Структура коммуникации в организации. Критерии оценки коммуникативной структуры. Коммуникация как процесс: виды взаимодействия и структурные составляющие коммуникации

Литература: [1], [2], [3].

Тема №3. Психология управления персоналом организации

Практическое занятие

Рассматриваемые вопросы:

Общая характеристика процесса управления персоналом. Понятие кадрового программирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ. Управленческий аудит. Оценка потребности в персонале. Планирование трудовых ресурсов. Анализ рабочих мест. Должностные инструкции, требования к персоналу. Формирование штата и его комплектование. Кадровый мониторинг. Наем и адаптация персонала. Аттестация. Планирование карьеры. Стадии карьеры. Типы карьеры. Программирование карьерного роста и поддерживающих мероприятий. Обучение персонала. Основные подходы к обучению персонала. Виды (формы) обучения персонала). Социально-психологические аспекты аттестации кадров. Планирование человеческих ресурсов: Методы планирования персонала, Этапы планирования персонала. Система поиска, отбора и найма персонала: Стратегии поиска персонала, Ступени отбора персонала. Методы оценки и отбора персонала. (Интервью. Наблюдение. Анализ профессиональной деятельности. Исследование субъективной характеристики жизненного пути.) Ассесмент-центр. Проблемы использования психологической диагностики в оценке персонала. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд. Использование конкурсных и игровых процедур. Метапрограммированное интервью как метод отбора персонала: Невербальное отслеживание, Метапрограммы (Проактивный – Рефлексивный, Приближение К – Удаление От, Внутренняя референция – Внешняя референция, Глобальная ориентация – Специфичная ориентация, Сам – Другой, Возможности – Процесс, Сходства – Различия, Визуальный – Аудиальный – Кинестетический)

Литература: [1], [2], [3].

Тема №4. Мотивация успешной деятельности персонала

Практическое занятие

Рассматриваемые вопросы:

Мотивация в управленческой деятельности. Понятие "мотив", "мотивация". Положительная и отрицательная мотивация. Теории мотивации: процессуальные и содержательные. Основные концепции мотивации труда. Средства материального поощрения. Дополнительное стимулирование. Методы оценки результатов труда.

Литература: [1], [2], [3].

Раздел 2

Тема №5. Профессиональная деформация персонала. Производственный стресс и синдром выгорания

Практическое занятие

Рассматриваемые вопросы:

Сущность профессиональной деформации личности. Предмет труда, разделение труда, профессиональные средства и усвоенные технологии как факторы деформации. Нормы профессиональной этики как регуляторы жизнедеятельности личности. Синдром психического выгорания и его симптомы. Модели изучения психического выгорания. Производственный стресс и синдром выгорания. Синдром психического выгорания у менеджеров. Психологическая помощь.

Литература: [1], [2], [3].

Тема №6. Основы профессиональной педагогической этики

Лекционное занятие

Рассматриваемые вопросы:

Сущность профессиональной этики. История педагогической этики. Основные принципы и современное состояние педагогической этики. Основы этики в общении с коллегами.

Принцип единства коллектива и правила коммуникативного поведения, необходимые для его реализации. Речевые этикетные формулы согласия, несогласия, просьбы, отказа, критики. Кинесические сигналы положительного и отрицательного подкрепления. Социальная иерархия и необходимость ее поддержания. Общериторический «принцип справедливости» и диалектика иерархии и равенства.

Основные понятия: профессиональная этика, педагогическая этика, речевой этикет, социальная иерархия

Вопросы для самоконтроля:

1. В чем сущность профессиональной этики?
2. Каковы основные этапы становления и развития педагогической этики?
3. Приведите примеры речевых этикетных формул?
4. В чем заключается необходимость поддержания социальной иерархии?
5. В чем сущность общериторического «принципа справедливости»?

Литература: [1], [2], [3].

Тема №7. Управление эмоциональными состояниями

Лекционное занятие

Рассматриваемые вопросы:

Понятие, виды эмоциональных состояний (стресс, аффект, психологическая напряженность и т.д.). Стресс и дистресс. Физиологические механизмы стресса. Виды и причины возникновения стресса. Стресс в управленческой деятельности. Способы управления эмоциональными состояниями

Основные понятия: эмоциональные состояния, стресс, дистресс, управление эмоциональными состояниями

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение понятия «эмоциональное состояние»?
2. Какие виды эмоциональных состояний Вам известны?
3. Какие причины возникновения стресса Вам известны?
4. Какие способы устранения стресса Вы знаете?
5. В чем сущность управления эмоциональными состояниями?

Литература: [1], [2], [3].

Тема №8. Руководитель в организации. Психология управления поведением и деятельностью подчиненного

Практическое занятие

Рассматриваемые вопросы:

Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности. Лидерство и руководство как социальный феномен. Лидерство и руководство как феномен управления процессом жизнедеятельности группы. Основные теоретические подходы к изучению социально-психологической природы лидерства. Типология лидеров. Личность подчиненного как объект управления. Структура личности. Процесс адаптации у подчиненного к условиям организации. Система регуляции поведения и деятельности личности. Менталитет, социальная роль, социальная норма, ценностные ориентиры личности.

Литература: [1], [2], [3].

5 Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной основной и дополнительной литературы;
- подготовка к практическим занятиям;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов, периодической печати;
- выполнение домашних заданий (решение задач) по темам лекционных и практических занятий;
- подготовка презентаций для иллюстрации докладов;
- подготовка к текущему и итоговому (промежуточная аттестация) контролю знаний;
- написание рефератов (эссе);

Основная доля самостоятельной работы приходится на подготовку к практическим (семинарским) занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств прилагается к рабочей программе дисциплины и включает перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание их шкал оценивания; оценочные материалы, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (зачет с оценкой)

1. Концепция экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности, развивающейся организации.
2. Управленческая парадигма: технократическая, адаптивная организационная культура.
3. Социально-психологические закономерности становления организационных культур.
4. Социально-психологическое содержание основных типов организационных культур.
5. Управленческие роли руководителя: администратор, организатор, управленец.
6. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации.
7. Понятие социально-психологические процессы и их классификация.
8. Процессы групповой динамики в организации – группообразование, неформальная группа, межгрупповое взаимодействие.
9. Социальная психология административной деятельности.
10. Происхождение термина организация. Типология организационных структур.
11. Цель и содержание организационной деятельности. Новые технологии организационной деятельности.
12. Общая характеристика процесса управления персоналом.
13. Основные концепции мотивации труда.
14. Средства материального поощрения. Дополнительное стимулирование.
15. Профилактика конфликтов и создание схем межструктурных взаимодействий.
16. Обучение, аттестация персонала. Методы набора и подбора персонала.
17. Управленческое консультирование (консалтинг)
18. Переговоры в управлении организацией

19. Психологические и профессиональные характеристики менеджера
20. Профессиональная деформация персонала. Производственный стресс и синдром выгорания.
21. Стресс и дистресс
22. Стресс в управленческой деятельности
23. Лидерство и руководство как социальный феномен
24. Процесс адаптации у подчиненного к условиям организации
25. Система регуляции поведения и деятельности личности
26. Менталитет, социальная роль, социальная норма, ценностные ориентиры личности

7 Рекомендуемая литература

7.1 Основная литература

1. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469257>

7.2 Дополнительная литература

2. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468893>
3. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468996>

8 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Библиотека «Гумер» – гуманитарные науки. – Электронный ресурс. – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/Index.php
2. Флогистон. Библиотека по психологии. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://flogiston.ru/library>
3. Дельфия... Психологическая библиотека. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://psylib.myword.ru/>

9 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методика преподавания данной дисциплины предполагает чтение лекций, проведение практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций по отдельным (наиболее сложным) специфическим проблемам дисциплины. Предусмотрена самостоятельная работа обучающихся, а также прохождение аттестационных испытаний промежуточной аттестации.

Лекции посвящаются рассмотрению наиболее важных концептуальных вопросов: основным понятиям; обсуждению вопросов, трактовка которых в литературе еще не устоялась либо является противоречивой. В ходе лекций обучающимся следует подготовить конспекты лекций. Последний должен кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения. По ходу лекции в конспекте следует обозначить вопросы, термины. Материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Кроме того, в ходе лекции следует пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. После лекции следует проработать материал, обратиться к учебной литературе по теме, энциклопедиям, словарям, справочникам. Тер-

минологический аппарат следует проработать особенно тщательно, с выписыванием дефиниций в отдельную тетрадь или раздел тетради. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Практические (семинарские) занятия. Целью проведения практических (семинарских) занятий является закрепление знаний обучающихся, полученных ими в ходе изучения дисциплины на лекциях и самостоятельно. Практические занятия проводятся в форме семинаров. На них обсуждаются вопросы по теме, разбираются практические задания, решаются задачи, проводится тестирование, обсуждаются доклады, проводятся опросы. Для подготовки к занятиям семинарского типа студенты выполняют проработку рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины; конспектирование источников; работу с конспектом лекций; подготовку ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Вопросы к по темам практических занятий приводятся в фонде оценочных средств и в учебно-методическом пособии по дисциплине.

Практические задания. Выполнение практических заданий необходимо как для закрепления теоретического материала, так и для формирования умений и навыков применять полученные знания для решения проблем, с которыми обучающийся может столкнуться в практической деятельности. Практическое задание содержит описание проблемной ситуации, а также ряд связанных с этой ситуацией вопросов. При решении заданий, обучающемуся следует творчески использовать полученные знания, умения и навыки, а также сформированные уровни компетенции. Практическое задание не предполагает наличие стандартного решения. Его цель – выявление способности обучающегося применять полученные знания в профессиональной деятельности. Задания выполняются обучающимся самостоятельно и разбираются на соответствующих практических занятиях.

10 Курсовой проект (работа)

Выполнение курсового проекта (работы) не предусмотрено учебным планом.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

11.1 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса

- электронные образовательные ресурсы, представленные в п. 8 данной рабочей программы;
- интерактивное общение с обучающимися и консультирование посредством электронной почты;
- работа с обучающимися в ЭИОС ФГБОУ ВО «КамчатГТУ».

11.2 Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса

При освоении дисциплины используется лицензионное программное обеспечение:

- операционные системы Microsoft Windows™;
- текстовый процессор Microsoft Word™;
- программы работы с электронными таблицами Microsoft Excel™;
- программные средства редактирования презентация Microsoft Power Point™;
- программы просмотра файлов в формате PDF – Adobe AcrobatReader™;
- программа проверки текстов на предмет заимствования «Антиплагиат».

11.3 Перечень информационно-справочных систем

- справочно-правовая система Консультант-плюс <http://www.consultant.ru/online>

- справочно-правовая система Гарант <http://www.garant.ru/online>

12 Материально-техническое обеспечение дисциплины

- для проведения занятий лекционного типа, практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации – учебная аудитория с комплектом учебной мебели согласно паспорту аудитории;
- для самостоятельной работы обучающихся – кабинет самостоятельной работы 7-305, оборудованный рабочими станциями с доступом к сети «Интернет», и комплектом учебной мебели (согласно паспорту кабинета);
- доска аудиторная;
- мультимедийное оборудование (компьютер, проектор).