

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ У.Д. АЛИЕВА»

Педагогический факультет

Кафедра профессионального образования, русского языка и методики его
преподавания

УТВЕРЖДАЮ

Декан  А.А. Узденова

«03» июля 2023 г.



Рабочая программа дисциплины

Развитие бизнес-компетенций и лидерства персонала

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки

44.04.01 – Педагогическое образование

(шифр, название направления)

Направленность (профиль) подготовки

**Предпринимательская деятельность в сфере
образования**

Квалификация выпускника

магистр

Форма обучения

Очная

Год начала подготовки – 2023

Карачаевск, 2023

Составитель: д.пед.н., проф. Петрова Н.П.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 – Педагогическое образование, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.02.2018 №126, основной профессиональной образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование; профиль – Предпринимательская деятельность в сфере образования; локальными актами КЧГУ.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры профессионального образования, русского языка и методики его преподавания на 2023-2024 уч. год

Протокол № 10 от 03.07.2023 г.

и.о. зав. кафедрой



Чагарова Л.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины (модуля).....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	6
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	6
5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	6
5.2. Тематика и краткое содержание лабораторных занятий.....	8
5.3. Примерная тематика курсовых работ.....	8
6. Образовательные технологии.....	8
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	10
7.1. Описание шкал оценивания степени сформированности компетенций.....	10
7.2. Типовые контрольные задания или иные учебно-методические материалы, необходимые для оценивания степени сформированности компетенций в процессе освоения учебной дисциплины.....	11
7.2.1. Типовые темы к письменным работам, докладам и выступлениям:.....	14
7.2.2. Примерные вопросы к итоговой аттестации (зачет).....	14
7.2.3. Тестовые задания для проверки знаний студентов.....	15
7.2.4. Бально-рейтинговая система оценки знаний.....	19
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Информационное обеспечение образовательного процесса.....	20
8.1. Основная литература:.....	20
8.2. Дополнительная литература:.....	20
9. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины (модуля).....	21
10. Требования к условиям реализации рабочей программы дисциплины (модуля).....	21
10.1. Общесистемные требования.....	21
10.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	22
10.3. Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения.....	23
10.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	23
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	23
12. Лист регистрации изменений.....	25

1. Наименование дисциплины (модуля)

Развитие бизнес-компетенций и лидерства персонала

Целью изучения дисциплины является: достижение понимания магистрантами образа современного делового человека, особенностей его профессионально-личностного становления и развития, а также формирование у будущих педагогов бизнес-компетенций и лидерских качеств, в соответствии с требованиями ФГОС по данному направлению подготовки. Формирование у студентов представлений о теоретических аспектах социального лидерства, сущности реализации лидерских позиций в условиях современных подходов к функционированию образовательной организации.

Для достижения цели ставятся задачи:

- знакомить с базовыми экономическими понятиями и категориями, дающими возможность принимать эффективные бизнес-решения;
- формировать знания о бизнесе как о важной форме человеческой деятельности в условиях рыночной экономики, в том числе в области образования,
- вооружать некоторыми методиками формирования бизнес-компетенций, принятия решений, самоконтроля и самооценки;
- овладеть необходимым объемом знаний и навыков в области психологии лидерства и управления командой;
- формировать научное мировоззрение и представления об особенностях лидерства и управления командой.

Цели и задачи дисциплины определены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 – Педагогическое образование, направленность «Предпринимательская деятельность в сфере образования» (квалификация – магистр).

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Формирование бизнес-компетенций и лидерства персонала» (Б1.В.01) относится к части Б1, формируемой участниками образовательного процесса как обязательная дисциплина.

Дисциплина (модуль) изучается на курсе в 1 семестре.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО	
Индекс	Б1.В.01
Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
Учебная дисциплина «Формирование бизнес-компетенций и лидерства персонала», опирается на знания, полученные при изучении дисциплин экономического цикла на уровне бакалавриата.	
Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
Изучение дисциплины «Формирование бизнес-компетенций и лидерства персонала» необходимо для успешного освоения дисциплин профессионального цикла «Бизнес-планирование предпринимательской деятельности в сфере образования», «Анализ государственной образовательной политики в РФ» и другие.	

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соответствующих с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины «Формирование бизнес-компетенций и лидерства персонала» направлен на формирование следующих компетенций обучающегося:

Код компетенций	Содержание компетенции в соответствии с ФГОС ВО/ ОП ВО	Индикаторы достижения компетенций	Декомпозиция компетенций (результаты обучения) в соответствии с установленными индикаторами
УК-3	УК-3Способен организовывать и руководить работой команды, вы-	УК.М-3.1 вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе орга-	Знать: способы решения конфликтов и противоречий при деловом общении на ос-

	рабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	низует отбор членов команды для достижения поставленной цели УК.М-3.2 организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений УК.М-3.3 разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде	нове учета интересов всех сторон; механизмы организации командной работы Уметь: вырабатывать стратегию командной работы и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели. Владеть: навыками организации и корректировки работы команды, в том числе на основе коллегиальных решений; навыками разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК.М-6.1 оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует УК.М-6.2 определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки УК.М-6.3 выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков УК.М-6.4 выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития	Знать: набор профессиональных компетенций и социальных навыков; инструменты непрерывного образования; требования рынка труда и стратегии личного развития Уметь: оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать; определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки; выбирать и реализовывать с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков Владеть: навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет 4 ЗЕТ, 144 академических часа.

Объём дисциплины	Всего часов	Всего часов
	для очной формы обучения	для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины	144	
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)* (всего)		
Аудиторная работа (всего):	36	
в том числе:		
лекции		
семинары, практические занятия	36	
практикумы	Не предусмотрено	
лабораторные работы	Не предусмотрено	
Внеаудиторная работа:		
консультация перед зачетом		
Внеаудиторная работа также включает индивидуальную работу обучающихся с преподавателем, групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем), творческую работу (эссе), рефераты, контрольные работы и др.		
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	108	
Контроль самостоятельной работы		
Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет / экзамен)	экзамен	

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

Для очной формы обучения

№ п/п	Раздел, тема дисциплины	Общая трудоемкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)						
			всего	Аудиторные уч. занятия			Сам. работа	Планируемые результаты обучения	Формы текущего контроля
				Лек	Пр	Лаб			
1.	Сущность понятия «бизнес». Бизнес как конкретное направление предпринимательской деятельности. Объекты и цели биз-	14		2			12	УК-3, УК-6	Устный опрос

	неса. Субъекты бизнеса							
2.	Виды бизнеса. Предпринимательство в образовании как один видов бизнеса.	14		2		12	УК-3, УК-6	Устный опрос
3.	Личностные качества бизнесмена: инициативность, упорство и настойчивость, готовность к риску, ориентация на эффективность и качество, целеустремленность, систематическое планирование и наблюдение, способность убеждать и устанавливать связи, независимость и самоуверенность	16		4		12	УК-3, УК-6	Доклад с презентацией
4.	Формирование личностных качеств бизнесмена (внешний вид, образование, трудолюбие, вежливость, толерантность, дисциплинированность, умение быстро принимать решения, управленческие навыки, новаторство, дальновидность, коммуникативные навыки)	16		4		12	УК-3, УК-6	Творческое задание
5.	Лидерство. Личностный рост и управление собственной деятельностью. Уровни иерархии лидерства. Локус контроля. Самооценка и уровень притязаний личности. 7 навыков высокоэффективных людей по С. Кови. Азбука стресса. Этапы развития команд. Природа харизмы. Законы лидерства.	16		4		12	УК-3, УК-6	Блиц-опрос
6.	Функции управления, подходы к управлению (системный и ситуационный), саморазвитие и личностный рост управленца, стратегическое планирование. Структура управления организацией, сопротивле-	14		4		10	УК-3, УК-6	Тест

	ние изменениям качества.							
7.	Функции организационной деятельности, понятие организации, основные этапы организационной деятельности	14		4		10	УК-3, УК-6	Реферат
8.	Интеллектуальная деятельность лидера (умение комбинировать, развитые воображение и интуиция, творческая фантазия, перспективное мышление).	14		4		10	УК-3, УК-6	Фронтальный опрос
9.	Коммуникативная деятельность лидера (умение координировать усилия сотрудников, способность четко и кратко формулировать свои мысли, готовность к толерантному общению с другими людьми, умение аргументировать и отстаивать свою профессиональную позицию).	14		4		10	УК-3, УК-6	Доклад с презентацией
10.	Мотивационно-волевая деятельность лидера (умение координировать усилия сотрудников, способность четко и кратко формулировать свои мысли, готовность к толерантному общению с другими людьми, умение аргументировать и отстаивать свою профессиональную позицию).	12		4		8	УК-3, УК-6	Доклад с презентацией
	Всего	144		36		108		

5.2. Тематика лабораторных занятий

Учебным планом не предусмотрены

5.3. Примерная тематика курсовых работ

Учебным планом не предусмотрены

6. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий по дисциплине используются традиционные и инновационные, в том числе информационные образовательные технологии, включая при необходимости применение активных и интерактивных методов обучения.

Традиционные образовательные технологии реализуются, преимущественно, в процессе лекционных и практических (семинарских, лабораторных) занятий. Инновационные образовательные технологии используются в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов в виде применения активных и интерактивных методов обучения.

Информационные образовательные технологии реализуются в процессе использования электронно-библиотечных систем, электронных образовательных ресурсов и элементов электронного обучения в электронной информационно-образовательной среде для активизации учебного процесса и самостоятельной работы студентов.

Развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений и лидерских качеств при проведении учебных занятий.

Практические (семинарские) занятия относятся к интерактивным методам обучения и обладают значительными преимуществами по сравнению с традиционными методами обучения, главным недостатком которых является известная изначальная пассивность субъекта и объекта обучения.

Практические занятия могут проводиться в форме групповой дискуссии, «мозговой атаки», разборка кейсов, решения практических задач и др. Прежде, чем дать группе информацию, важно подготовить участников, активизировать их ментальные процессы, включить их внимание, развивать кооперацию и сотрудничество при принятии решений.

Методические рекомендации по проведению различных видов практических (семинарских) занятий.

1.Обсуждение в группах

Групповое обсуждение какого-либо вопроса направлено на нахождение истины или достижение лучшего взаимопонимания, Групповые обсуждения способствуют лучшему усвоению изучаемого материала.

На первом этапе группового обсуждения перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого обучающиеся должны подготовить аргументированный развернутый ответ.

Преподаватель может устанавливать определенные правила проведения группового обсуждения:

- задавать определенные рамки обсуждения (например, указать не менее 5... 10 ошибок);

- ввести алгоритм выработки общего мнения (решения);

- назначить модератора (ведущего), руководящего ходом группового обсуждения.

На втором этапе группового обсуждения вырабатывается групповое решение совместно с преподавателем (арбитром).

Разновидностью группового обсуждения является круглый стол, который проводится с целью поделиться проблемами, собственным видением вопроса, познакомиться с опытом, достижениями.

2.Публичная презентация проекта

Презентация – самый эффективный способ донесения важной информации как в разговоре «один на один», так и при публичных выступлениях. Слайд-презентации с использованием мультимедийного оборудования позволяют эффективно и наглядно представить содержание изучаемого материала, выделить и проиллюстрировать сообщение, которое несет поучительную информацию, показать ее ключевые содержательные пункты. Использование интерактивных элементов позволяет усилить эффективность публичных выступлений.

3.Дискуссия

Как интерактивный метод обучения означает исследование или разбор. Образовательной дискуссией называется целенаправленное, коллективное обсуждение конкретной проблемы (ситуации), сопровождающейся обменом идеями, опытом, суждениями, мнениями в составе группы обучающихся.

Как правило, дискуссия обычно проходит три стадии: ориентация, оценка и консолидация. Последовательное рассмотрение каждой стадии позволяет выделить следующие их особенности.

Стадия ориентации предполагает адаптацию участников дискуссии к самой проблеме, друг другу, что позволяет сформулировать проблему, цели дискуссии; установить правила, регламент дискуссии.

В стадии оценки происходит выступление участников дискуссии, их ответы на возникающие вопросы, сбор максимального объема идей (знаний), предложений, пресечение преподавателем (арбитром) личных амбиций отклонений от темы дискуссии.

Стадия консолидации заключается в анализе результатов дискуссии, согласовании мнений и позиций, совместном формулировании решений и их принятии.

В зависимости от целей и задач занятия, возможно, использовать следующие виды дискуссий: классические дебаты, экспресс-дискуссия, текстовая дискуссия, проблемная дискуссия, ролевая (ситуационная) дискуссия.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Описание шкал оценивания степени сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций	Индикаторы	Качественные критерии оценивание			
		2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
УК-3					
Базовый	Знать: способы решения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; механизмы организации командной работы	Не знает способы решения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; механизмы организации командной работы	В целом знает способы решения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; механизмы организации командной работы	Знает способы решения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; механизмы организации командной работы	
	Уметь: вырабатывать стратегию командной работы и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели.	Не умеет вырабатывать стратегию командной работы и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели.	В целом умеет вырабатывать стратегию командной работы и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели.	Умеет вырабатывать стратегию командной работы и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели.	
	Владеть: навыками организации и корректировки работы команды, в том числе на основе коллегиальных решений; навыками разрешения конфликтов и про-	Не владеет навыками организации и корректировки работы команды, в том числе на основе коллегиальных решений; навыками разрешения конфликтов и про-	В целом владеет навыками организации и корректировки работы команды, в том числе на основе коллегиальных решений; навыками разрешения конфликтов и про-	Владеет навыками организации и корректировки работы команды, в том числе на основе коллегиальных решений; навыками разрешения конфликтов и про-	

	творечий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде	деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде	деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде	деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде	
Повышенный	Знать: способы решения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; механизмы организации командной работы				В полном объеме знает способы решения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; механизмы организации командной работы
	Уметь: вырабатывать стратегию командной работы и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели.				Умеет в полном объеме вырабатывать стратегию командной работы и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели.
	Владеть: : навыками организации и корректировки работы команды, в том числе на основе коллегиальных решений; навыками разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде				В полном объеме владеет: навыками организации и корректировки работы команды, в том числе на основе коллегиальных решений; навыками разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде
УК-6					
Базовый	Знать: набор профессиональных компетенций и социальных навыков;	Не знает набор профессиональных компетенций и социальных навыков; инстру-	В целом знает алгоритм создания набора профессиональных компетенций и соци-	Знает набор профессиональных компетенций и социальных навыков; инстру-	

	инструменты непрерывного образования; требования рынка труда и стратегии личного развития	менты непрерывного образования; требования рынка труда и стратегии личного развития	альных навыков; инструменты непрерывного образования; требования рынка труда и стратегии личного развития	менты непрерывного образования; требования рынка труда и стратегии личного развития	
	оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать; определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки; выбирать и реализовывать с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков	Не умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать; определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки; выбирать и реализовывать с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков	В целом умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать; определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки; выбирать и реализовывать с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков	Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использовать; определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки; выбирать и реализовывать с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков	
	Владеть: навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития	Не владеет навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития	В целом владеет навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития	Владеет навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития	
Повышенный	Знать: основные принципы, методы и технологии проектирования основных и дополнительных образовательных программ и ин-				В полном объеме основные принципы, методы и технологии проектирования основных и дополнительных образовательных программ и индиви-

	<p>дидуальных образовательных маршрутов обучающихся; основные и дополнительные образовательные программы с учетом планируемых образовательных результатов; содержание основных и дополнительных образовательных программ</p>				<p>дуальных образовательных маршрутов обучающихся; основные и дополнительные образовательные программы с учетом планируемых образовательных результатов; содержание основных и дополнительных образовательных программ</p>
	<p>Уметь: определять основные принципы, методы и технологии проектирования основных и дополнительных образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся ; проектировать основные и дополнительные образовательные программы с учетом планируемых образовательных результатов; отбирать и структурировать содержание основных и дополнительных образовательных программ</p>				<p>Умеет в полном объеме определять основные принципы, методы и технологии проектирования основных и дополнительных образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся ; проектировать основные и дополнительные образовательные программы с учетом планируемых образовательных результатов; отбирать и структурировать содержание основных и дополнительных образовательных программ ;</p>
	<p>Владеть: навыками разработки научно-методическое обеспечение реализации основных и дополнительных образовательных программ</p>				<p>В полном объеме владеет навыками разработки научно-методическое обеспечение реализации основных и дополнительных образовательных программ</p>

7.2. Типовые контрольные задания или иные учебно-методические материалы, необходимые для оценивания степени сформированности компетенций в процессе освоения учебной дисциплины

7.2.1. Типовые темы к письменным работам, докладам и выступлениям:

1. Значение лидерских качеств для формирования будущего педагога
2. Деловые качества будущего педагога
3. Этические качества бизнесмена
4. Платные образовательные услуги.
5. Имидж бизнесмена.
6. Предпринимательские способности.
7. Стили лидерства.
8. Поведенческий подход к лидерству.

Критерии оценки доклада, сообщения, реферата:

Отметка «отлично» за письменную работу, реферат, сообщение ставится, если изложенный в докладе материал:

- отличается глубиной и содержательностью, соответствует заявленной теме;
- четко структурирован, с выделением основных моментов;
- доклад сделан кратко, четко, с выделением основных данных;
- на вопросы по теме доклада получены полные исчерпывающие ответы.

Отметка «хорошо» ставится, если изложенный в докладе материал:

- характеризуется достаточным содержательным уровнем, но отличается недостаточной структурированностью;
- доклад длинный, не вполне четкий;
- на вопросы по теме доклада получены полные исчерпывающие ответы только после наводящих вопросов, или не на все вопросы.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если изложенный в докладе материал:

- недостаточно раскрыт, носит фрагментарный характер, слабо структурирован;
- докладчик слабо ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по теме доклада не были получены ответы или они не были правильными.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- доклад не сделан;
- докладчик не ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по выполненной работе не были получены ответы или они не были правильными.

7.2.2. Примерные вопросы к итоговой аттестации (экзамен)

1. Сущность понятия «бизнес».
2. Бизнес как конкретное направление предпринимательской деятельности.
3. Объекты и цели бизнеса.
4. Субъекты бизнеса
5. Виды бизнеса.
6. Предпринимательство в образовании как один видов бизнеса.
7. Личностные качества бизнесмена: инициативность, упорство и настойчивость, готовность к риску, ориентация на эффективность и качество, целеустремленность, систематическое планирование и наблюдение, способность убеждать и устанавливать связи, независимость и самоуверенность
8. Формирование личностных качеств бизнесмена (внешний вид, образование, трудолюбие, вежливость, толерантность, дисциплинированность, умение быстро принимать решения,

- управленческие навыки, новаторство, дальновидность, коммуникативные навыки)
9. Лидерство. Личностный рост и управление собственной деятельностью.
 10. Уровни иерархии лидерства.
 11. Этапы развития команд. Природа харизмы.
 12. Законы лидерства.
 13. Функции управления, подходы к управлению (системный и ситуационный), саморазвитие и личностный рост управленца, стратегическое планирование.
 14. Структура управления организацией, сопротивление изменениям качества.
 15. Функции организационной деятельности, понятие организации, основные этапы организационной деятельности
 16. Интеллектуальная деятельность лидера (умение комбинировать, развитые воображение и интуиция, творческая фантазия, перспективное мышление).
 17. Коммуникативная деятельность лидера (умение координировать усилия сотрудников, способность четко и кратко формулировать свои мысли, готовность к толерантному общению с другими людьми, умение аргументировать и отстаивать свою профессиональную позицию).
 18. Мотивационно-волевая деятельность лидера (умение координировать усилия сотрудников, способность четко и кратко формулировать свои мысли, готовность к толерантному общению с другими людьми, умение аргументировать и отстаивать свою профессиональную позицию).

**Критерии оценки устного ответа на вопросы по дисциплине
«Развитие бизнес-компетенций и лидерства персонала»:**

✓ 5 баллов - если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

✓ 4 - балла - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

✓ 3 балла – фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ.

✓ 2 балла – незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

7.2.3. Тестовые задания для проверки знаний студентов

УК-3

1. Что такое лидерство?

- 1) Управление;
- 2) Тип управленческого взаимодействия;
- 3) Метод управления;
- 4) Способ воздействия на подчиненных.

2. На чем концентрирует внимание лидерство?

- 1) Чтобы люди совершали правильные поступки;
- 2) Чтобы люди правильно поступали;
- 3) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
- 4) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

3. Кого можно назвать лидером?

- 1) Администратора;
- 2) Профессионала;
- 3) Инноватора;
- 4) Уважаемую личность.

4. Основа действий лидера это...

5. Лидер:

- 1) Даёт импульс движению;
- 2) Поддерживает движение;
- 3) Препятствует движению;
- 4) Не влияет на движение.

6. Найди ошибочное утверждение:

- 1) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
- 2) Зачастую лидер не является менеджером;
- 3) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
- 4) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

7.... стиль лидерства используется в управлении чаще всего.

8. Как звучит лозунг демократического стиля управления?

- 1) Будем все решать вместе!
- 2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
- 3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
- 4) Будем делать то, что прикажет начальство!

9. Синоним «авторитарному» стилю –...

10. Либеральный стиль руководства:

- 1) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
- 2) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
- 3) Негативно воспринимается опытными работниками;
- 4) Не может поддержать долгое время производительность труда.

11. Что не характерно для авторитарного стиля?

- 1) Эффективность и своевременность;
- 2) Возможность роста профессионализма у неопытных работников;
- 3) Большая вероятность принятия верного решения;
- 4) Способствует профессиональному росту всех работников.

12. Одно из преимуществ демократического стиля –

- 1) Все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают;
- 2) Создаются условия для профессионального роста подчиненных;
- 3) Отсутствуют конфликты в связи с нововведениями;
- 4) Решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации.

13. Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?

- 1) Когда работник нуждается в помощи, в управлении;

- 2) Только при наличии высококвалифицированного персонала;
- 3) Если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений;
- 4) Когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.

14. Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?

- 1) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);
- 2) Да, межклассовая;
- 3) Да, заданная системой ответственности;
- 4) Нет.

УК-6

16. Что можно сказать о компетентности вышестоящего руководства, которое напрямую дает указания сотруднику, минуя его непосредственного начальника?

- 1) Это право главного управленца, ведь он главнее.
- 2) Это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно. Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников.
- 3) В исключительных случаях такое поведение позволительно.
- 4) Вышестоящее руководство не имеет прав и полномочий так поступать.

19. Что является главным мотиватором идей лидера?

- 1) Цели руководства;
- 2) Забота о подчиненных;
- 3) Собственные желания и потребности;
- 4) Успешное завершение дела.

20. Что такое власть с точки зрения лидера?

- 1) Средство достижения цели.
- 2) Допуск к безграничным ресурсам.
- 3) Работа на благо общества.
- 4) Возможность модернизации и развития предприятия.

21. Эффективность лидерства зависит от...

22. Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:

- 1) Сотрудник набирает группу для решения какой-либо задачи;
- 2) Работник высказывает недовольство условиями на предприятии, собирая вокруг себя единомышленников;
- 3) Менеджер предлагает подчиненным увеличить объем работ, чтобы уменьшить число убытков.
- 4) Руководитель требует от подчиненных выполнения определенных обязанностей.

23. Оцените ситуацию, определите вид лидерства (позитивное или негативное).

Ситуация: *Профсоюзный лидер организации, стремясь улучшить условия на предприятии, вступает в конфликт с начальством.*

- 1) Позитивное;
- 2) Негативное;
- 3) Позитивное на горизонтальном уровне иерархии, негативное – на вертикальном;
- 4) Негативное на горизонтальном уровне, позитивное – на вертикальном.

24. Какими качествами должен обладать лидер, согласно теории лидерских черт?

- 1) Инициативность и уверенность в собственных силах;
- 2) Честность и интеллект;

3) Все вышеперечисленное;

4) Нет однозначного ответа.

25. Чем не определяется стиль руководства?

1) Характером задач, стоящих перед коллективом;

2) Требованиями со стороны правительства;

3) Уровнем развития коллектива;

4) Личностью лидера.

26. Дуглас Макгрегор в своих исследованиях говорит:

1) Подчиненные ведут себя так, как их вынуждает вести себя руководство;

2) Поведение руководства напрямую зависит от поведения подчиненных;

3) На поведение подчиненных никак не влияет руководитель;

4) От начальника не зависит, что и как будет делать подчиненный.

27. Какая пословица подходит для описания исследований Макгрегора на тему взаимоотношения подчиненных и руководства?

1) Рыба гниет с головы.

2) И вашим, и нашим.

3) Без труда не вытащишь рыбку из пруда.

4) Делу время, потехе час.

28. С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описанные Макгрегором?

1) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – либеральный;

2) Теория X – демократический стиль, теория Y – авторитарный;

3) Теория X – либеральный стиль, теория Y – демократический;

4) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – демократический.

29. В каких условиях возможно становление лидера – автократа?

1) Если личностные свойства руководителя ниже, чем у подчиненных;

2) Если ему предстоит руководить низкоквалифицированными работниками, имеющими низкий культурный уровень;

3) Если сам руководитель не обладает нужным уровнем знаний и профессиональной подготовки;

4) Верны все варианты.

30. Лидер умеющий менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым это...

31. В какой ситуации уместен либеральный метод управления?

1) В сфере научных исследований;

2) В промышленности;

3) В военной сфере;

4) В сфере машиностроения.

33. Какой фактор, по мнению Фидлера, не влияет на поведение руководителя?

1) Взаимоотношения с подчиненными;

2) Внешняя политика;

3) Должностные полномочия;

4) Структура задачи.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний

Шкала оценивания (за правильный ответ дается 1 балл)

«неудовлетворительно» – 50% и менее

«удовлетворительно» – 51-80%

«хорошо» – 81-90%

«отлично» – 91-100%

Критерии оценки тестового материала по дисциплине

«Развитие бизнес-компетенций и лидерства персонала»:

✓ 5 баллов - выставляется студенту, если выполнены все задания варианта, продемонстрировано знание фактического материала (базовых понятий, алгоритма, факта).

✓ 4 балла - работа выполнена вполне квалифицированно в необходимом объеме; имеются незначительные методические недочёты и дидактические ошибки. Продемонстрировано умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; понятен творческий уровень и аргументация собственной точки зрения

✓ 3 балла – продемонстрировано умение синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей в рамках определенного раздела дисциплины;

✓ 2 балла - работа выполнена на неудовлетворительном уровне; не в полном объеме, требует доработки и исправлений и исправлений более чем половины объема.

7.2.4.Бально-рейтинговая система оценки знаний

Согласно Положения о балльно-рейтинговой системе оценки знаний магистрантов баллы выставляются в соответствующих графах журнала (см. «Журнал учета балльно-рейтинговых показателей студенческой группы») в следующем порядке:

«Посещение» - 2 балла за присутствие на занятии без замечаний со стороны преподавателя; 1 балл за опоздание или иное незначительное нарушение дисциплины; 0 баллов за пропуск одного занятия (вне зависимости от уважительности пропуска) или опоздание более чем на 15 минут или иное нарушение дисциплины.

«Активность» - от 0 до 5 баллов выставляется преподавателем за демонстрацию студентом знаний во время занятия письменно или устно, за подготовку домашнего задания, участие в дискуссии на заданную тему и т.д., то есть за работу на занятии. При этом преподаватель должен опросить не менее 25% из числа студентов, присутствующих на практическом занятии.

«Контрольная работа» или «тестирование» - от 0 до 5 баллов выставляется преподавателем по результатам контрольной работы или тестирования группы, проведенных во внеаудиторное время. Предполагается, что преподаватель по согласованию с деканатом проводит подобные мероприятия по выявлению остаточных знаний студентов не реже одного раза на каждые 36 часов аудиторного времени.

«Отработка» - от 0 до 2 баллов выставляется за отработку каждого пропущенного лекционного занятия и от 0 до 4 баллов может быть поставлено преподавателем за отработку студентом пропуска одного практического занятия или практикума. За один раз можно отработать не более шести пропусков (т.е., студенту выставляется не более 18 баллов, если все пропущенные шесть занятий являлись практическими) вне зависимости от уважительности пропусков занятий.

«Пропуски в часах всего» - количество пропущенных занятий за отчетный период умножается на два (1 занятие=2 часам) (заполняется делопроизводителем деканата).

«Пропуски по неуважительной причине» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Попуски по уважительной причине» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Корректировка баллов за пропуски» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Итого баллов за отчетный период» - сумма всех выставленных баллов за данный период (графа заполняется делопроизводителем деканата).

Таблица перевода балльно-рейтинговых показателей в отметки традиционной системы оценивания

Соотношение часов лекционных и практических занятий	0/2	1/3	1/2	2/3	1/1	3/2	2/1	3/1	2/0	Соответствие отметки коэффициенту
Коэффициент соответствия	1,5	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	«зачтено»
балльных показателей традиционной отметке	1	1	1	1	1	1	1	1	1	«удовлетворительно»
	2	1,75	1,65	1,6	1,5	1,4	1,35	1,25	-	«хорошо»
	3	2,5	2,3	2,2	2	1,8	1,7	1,5	-	«отлично»

Необходимое количество баллов для выставления отметок («зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично») определяется произведением реально проведенных аудиторных часов (n) за отчетный период на коэффициент соответствия в зависимости от соотношения часов лекционных и практических занятий согласно приведенной таблице.

«Журнал учета балльно-рейтинговых показателей студенческой группы» заполняется преподавателем на каждом занятии.

В случае болезни или другой уважительной причины отсутствия студента на занятиях, ему предоставляется право отработать занятия по индивидуальному графику.

Студенту, набравшему количество баллов менее определенного порогового уровня, выставляется оценка "неудовлетворительно" или "незачтено". Порядок ликвидации задолженностей и прохождения дальнейшего обучения регулируется на основе действующего законодательства РФ и локальных актов КЧГУ.

Текущий контроль по лекционному материалу проводит лектор, по практическим занятиям – преподаватель, проводивший эти занятия. Контроль может проводиться и совместно.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Информационное обеспечение образовательного процесса

8.1. Основная литература:

1. Михальченкова, Н. А. Высшая школа и государство: глобальное и национальное измерения политики: монография / Н. А. Михальченкова. – Санкт-Петербург: СПбГУ, 2017. - 328 с. - ISBN 978-5-288-05742-7. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/999743> – Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.
2. Окольский, А. С. Об отношении государства к народному образованию / А. С. Окольский. - Санкт-Петербург: Лань, 2013. - 627 с. - ISBN 978-5-507-37540-0.- URL: <https://e.lanbook.com/book/37060> - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст: электронный.

8.2. Дополнительная литература:

1. Понявина, М. Б. Политика в сфере образования в СССР и современной России (политологический анализ): монография / М.Б. Понявина. - Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. - 126 с. - ISBN 978-5-9558-0539-9. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1032366> – Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный
2. Резник, Г. А. Предпринимательская деятельность в вузе как фактор повышения его конкурентоспособности. Теоретические проблемы, реалии и перспективы: Моно-

графия / Г. А. Резник. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 224с. - ISBN 978-5-16-005713-2. - URL: <https://znanium.com/catalog/documentid=370904>

3. Сальникова, Т. С. Проблемы предпринимательства в сфере образования: монография / Т. С. Сальникова ; под редакцией И. К. Ларионова. - 2-е изд. - Москва: Дашков и К, 2019. - 199 с. - ISBN 978-5-394-03625-5. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1442304> – Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный

9. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: краткое, схематичное, последовательное фиксирование основных положений, выводов, формулировок, обобщений; выделение ключевых слов, терминов. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросы, терминов, материала, вызывающего трудности. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом
Контрольная работа/индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Реферат	Реферат: Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата.
Коллоквиум	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам и др.
Самостоятельная работа	Проработка учебного материала занятий лекционного и семинарского типа. Изучение нового материала до его изложения на занятиях. Поиск, изучение и презентация информации по заданной теме, анализ научных источников. Самостоятельное изучение отдельных вопросов тем дисциплины, не рассматриваемых на занятиях лекционного и семинарского типа. Подготовка к текущему контролю, к промежуточной аттестации.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

10. Требования к условиям реализации рабочей программы дисциплины (модуля)

10.1. Общесистемные требования

Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «КЧГУ»

<http://kchg.ru>- адрес официального сайта университета

<https://do.kcgu.ru>- электронная информационно-образовательная среда КЧГУ

Электронно-библиотечные системы (электронные библиотеки)

Учебный год	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
2023 / 2024 учебный год	Договор №915 эбс ООО «Знаниум» от 12.05.2023г. Действует до 15.05.2024г.	от 12.05.2023г. до 15.05.2024г.
	Электронно-библиотечная система «Лань». Договор № СЭБ НВ-294 от 1 декабря 2020 года.	Бессрочный
2023 /2024 учебный год	Электронная библиотека КЧГУ (Э.Б.). Положение об ЭБ утверждено Ученым советом от 30.09.2015г. Протокол № 1). Электронный адрес: https://kchgu.ru/biblioteka-kchgu/	Бессрочный
2023 / 2024 учебный год	Электронно-библиотечные системы: Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» - https://www.elibrary.ru . Лицензионное соглашение №15646 от 01.08.2014г. Бесплатно. Национальная электронная библиотека (НЭБ) – https://rusneb.ru Договор №101/НЭБ/1391 от 22.03.2016г. Бесплатно. Электронный ресурс «Polred.com Обзор СМИ» – https://polpred.com . Соглашение. Бесплатно.	Бессрочно

10.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

При необходимости для проведения занятий используется аудитория, оборудованная компьютером с доступом к сети Интернет с установленным на нем необходимым программным обеспечением и браузером, проектор (интерактивная доска) для демонстрации презентаций и мультимедийного материала.

В соответствии с содержанием практических (лабораторных) занятий при их проведении используется аудитория, рабочие места обучающихся в которой оснащены компьютерной техникой, имеют широкополосный доступ в сеть Интернет и программное обеспечение, соответствующее решаемым задачам.

Рабочие места для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду. Университета.

Занятия проводятся в аудитории 212

369200, Карачаево-Черкесская республика, г. Карачаевск, ул. Ленина, 29. Учебный корпус №4, ауд. 212	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного, семинарского и практического типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель: столы ученические, стулья, доска меловая. Технические средства обучения: Персональный компьютер с подключением к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-
---	---

	образовательную среду университета, экран, проектор.
--	--

10.3. Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения

1. ABBY FineReader (лицензия №FCRP-1100-1002-3937), бессрочная.
2. CalculateLinux (внесён в ЕРПП Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная.
3. GNU Image Manipulation Program (GIMP) (лицензия: №GNU GPLv3), бессрочная.
4. Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная
5. Microsoft Office (лицензия №60127446), бессрочная.
6. Microsoft Windows (лицензия №60290784), бессрочная
7. Kaspersky Endpoint Security (лицензия №280E2102100934034202061), с 25.01.2023 по 03.03.2025 г.

10.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Современные профессиональные базы данных

1. Федеральный портал «Российское образование»- <https://edu.ru/documents/>
2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (Единая коллекция ЦОР) – <http://school-collection.edu.ru/>
3. Базы данных Scopus издательства Elsevir
<http://www.scopus.com/search/form.uriidisplay=basic>.

Информационные справочные системы

1. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования - <http://fgosvo.ru>.
2. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (ФЦИОР) – <http://edu.ru>.
3. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (Единая коллекция ЦОР) – <http://school-collection.edu.ru>.
4. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (ИС «Единое окно») – <http://window.edu.ru>.
5. Информационная система «Информио».

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В группах, в состав которых входят студенты с ОВЗ, в процессе проведения учебных занятий создается гибкая, вариативная организационно-методическая система обучения, адекватная образовательным потребностям данной категории обучающихся, которая позволяет не только обеспечить преемственность систем общего (инклюзивного) и высшего образования, но и будет способствовать формированию у них компетенций, предусмотренных ФГОС ВО, ускорит темпы профессионального становления, а также будет способствовать их социальной адаптации.

В процессе преподавания учебной дисциплины создается на каждом занятии толерантная социокультурная среда, необходимая для формирования у всех обучающихся гражданской, правовой и профессиональной позиции соучастия, готовности к полноценному общению, сотрудничеству, способности толерантно воспринимать социальные, личностные и культурные различия, в том числе и характерные для обучающихся с ОВЗ.

Посредством совместной, индивидуальной и групповой работы формируется у всех обучающихся активная жизненная позиция и развитие способности жить в мире разных людей и идей, а также обеспечивается соблюдение обучающимися их прав и свобод и признание права другого человека, в том числе и обучающихся с ОВЗ на такие же права.

В группах, в состав которых входят обучающиеся с ОВЗ, в процессе учебных занятий используются технологии, направленные на диагностику уровня и темпов профессионального становления обучающихся с ОВЗ, а также технологии мониторинга степени успешности формирования у них компетенций, предусмотренных ФГОС ВО при изучении данной учебной дисциплины, используя с этой целью специальные оценочные материалы и формы проведения промежуточной и итоговой аттестации, специальные технические средства, предоставляя обучающимся с ОВЗ дополнительное время для подготовки ответов, привлекая тьютеров).

Материально-техническая база для реализации программы:

1. Мультимедийные средства:

- интерактивные доски «SmartBoard», «Toshiba»;
- экраны проекционные на штативе 280*120;
- мультимедиа-проекторы Epson, Benq, Mitsubishi, Aser;

2. Презентационное оборудование:

- радиосистемы AKG, Shure, Quik;
- видеоконфиденциальные комплекты Microsoft, Logitech;
- микрофоны беспроводные;
- класс компьютерный мультимедийный на 21 мест;
- ноутбуки Aser, Toshiba, Asus, HP;

Наличие компьютерной техники и специального программного обеспечения: имеются рабочие места, оборудованные рельефно-точечными клавиатурами (шрифт Брайля), программное обеспечение NVDA с функцией синтезатора речи, видеоувеличителем, клавиатурой для лиц с ДЦП, роллером Распределение специализированного оборудования.

12. Лист регистрации изменений

Изменение	Дата и номер протокола ученого совета факультета/института, на котором были рассмотрены вопросы о необходимости внесения изменений	Дата и номер протокола ученого совета Университета, на котором были утверждены изменения	Дата введения изменений