

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


_____ Н.В.Лобов

« 03 » июня 20 21 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: _____ **Организационное поведение**
(наименование)

Форма обучения: _____ **очная**
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: _____ **бакалавриат**
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: _____ **216 (6)**
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: _____ **38.03.02 Менеджмент**
(код и наименование направления)

Направленность: _____ **Менеджмент (общий профиль , СУОС)**
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цели: изучить основные понятия, представления и теории организационного поведения, подготовиться к эффективной профессиональной деятельности в организации и взаимодействию с деловыми партнёрами, освоить основные методы управления поведением людей в организации.

Задачи:

1. Объяснить причины того или иного поведения людей.
2. Прогнозировать поведение сотрудников.
3. Контролировать поведение персонала и развивать человеческий потенциал для достижения целей организации.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- основные закономерности и движущие силы, которые определяют поведение людей в условиях совместного труда и межличностного общения в организациях;
- общие правила построения организации;
- система взаимодействия индивидуумов, групп и организации;
- система мотивации в организации;
- характеристики поведения индивидуумов;
- организационная культура организации.

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.1	ИД-1ПК-1.1	Знает основные теории взаимодействия людей в организации, концепции мотивации сотрудников и повышения групповой сплоченности, методы управления организациями через развитие организационной культуры.	Знает методику разработки модели процесса; стандарты описания процессов; классические технологии описания процессов; инструменты для анализа процессов; методы совершенствования процессов; знает системы управления организациями, методы и технологию принятия управленческих решений, их обоснования и организации их реализации	Экзамен

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.1	ИД-2ПК-1.1	Умеет анализировать ситуацию в коллективе и разрабатывать мероприятия, направленные на повышение личной и организационной эффективности; использовать процессы внутренних коммуникаций для развития организации	Умеет описывать процессы управления конкретной организации в моделях; определять роли линейных менеджеров и сотрудников служб в процессах управления; выбирать методы для совершенствования процесса. Умеет разрабатывать управленческие решения, участвовать в их реализации	Курсовая работа
ПК-1.1	ИД-3ПК-1.1	Владеет методиками диагностики личностных особенностей человека, навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, навыками диагностики организационной культуры	Владеет навыками описания, разработки и совершенствования проектирования организационных структур управления организациями, методами разработки и обоснования управленческих решений, способен участвовать в разработке и реализации мероприятий по выполнению принятых решений	Курсовая работа

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		1	2
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	99	99	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	23	23	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	72	72	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	81	81	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен	36	36	
Дифференцированный зачет			
Зачет			
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)	18	18	
Общая трудоемкость дисциплины	216	216	

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
2-й семестр				
Модуль 1. Управление поведением на индивидуальном уровне	11	0	36	40
Тема 1. Основы организационного поведения Тема 2. Личность в организации Тема 3. Мотивация трудовой деятельности				
Модуль 2. Управление поведением на групповом и организационном уровнях	12	0	36	41
Тема 4. Групповое поведение в организации Тема 5. Коммуникации в организации Тема 6. Организационная культура				
ИТОГО по 2-му семестру	23	0	72	81
ИТОГО по дисциплине	23	0	72	81

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Анализ моделей организационного поведения

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
2	Диагностика личностных качеств. Построение модели компетенций
3	Разработка системы нематериальной мотивации организации
4	Анализ групповой эффективности при помощи тестовых методик
5	Изучение системы внутренних коммуникаций на примерах российских компаний
6	Проработка уровней организационной культуры. Диагностика типа организационной культуры

Тематика примерных курсовых проектов/работ

№ п.п.	Наименование темы курсовых проектов/работ
1	Анализ организационного поведения на примере предприятия «N»

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем и принятия решений; отработка у обучающихся навыков командной работы, межличностных коммуникаций и развитие лидерских качеств; закрепление основ теоретических знаний.

При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям, индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Красовский Ю.Д. Организационное поведение : учебное пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 511 с.	25
2	Молодчик Н. А. Организационное поведение : учебное пособие. 2-е изд., перераб. Пермь : Изд-во ПНИПУ, 2020. 183 с. 11,5 усл. печ. л.	5
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Карташова Л. В. Организационное поведение : учебное пособие. М. : ИНФРА-М, 2006. 156 с.	12
2	Карташова Л. В. Организационное поведение : учебное пособие. Москва : ИНФРА-М, 2014. 156 с. 10,0 усл. печ. л.	1
3	Резник С. Д. Организационное поведение : учебник для вузов. 4-е изд., перераб. и доп. Москва : ИНФРА-М, 2015. 462 с. 29,0 усл. печ. л.	2
4	Шапиро С. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов. Москва : КНОРУС, 2012. 342 с. 22,0 усл. печ. л.	2
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Молодчик Н. А. Организационное поведение. Экономика труда : учебно-методическое пособие / Н. А. Молодчик. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2019	http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib6862	локальная сеть; авторизованный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Основная литература	Молодчик Н. А. Организационное поведение: учебное пособие / Н. А. Молодчик. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2016.	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPUelib3929	локальная сеть; свободный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Курсовая работа	Компьютер	1
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Организационное поведение»

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:	Маркетинг и инновации Управление человеческими ресурсами
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная
Форма промежуточной аттестации	Экзамен, курсовая работа

Пермь 2020 г.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (2-го семестра учебного плана) и разбито на 2 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий, курсовой работы и экзамена. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Экзамен / Курсовая работа
Усвоенные знания			
З.1. Знает основные теории взаимодействия людей в организации, концепции мотивации сотрудников и повышения групповой сплоченности, методы управления организациями через развитие организационной культуры.	ТО		ТВ
Освоенные умения			
У.1. Умеет анализировать ситуацию в коллективе и разрабатывать мероприятия, направленные на повышение личной и организационной эффективности; использовать процессы внутренних коммуникаций для развития организации		Т, ПЗ	КР
Приобретенные владения			
В.1 Владеет методиками диагностики личностных особенностей человека, навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, навыками диагностики организационной культуры		ПЗ	КР

ТО – теоретический опрос,
Т – рубежное тестирование
ПЗ – практическое задание
ТВ – теоретический вопрос
КР – курсовая работа

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде экзамена и защиты курсовой работы, проводимая с учетом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;

- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;

- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланчного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), защиты отчетов по лабораторным работам, рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;

- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль усвоения материала

Текущий контроль усвоения материала в форме выборочного теоретического опроса студентов проводится по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

Типовые вопросы теоретического опроса:

- По каким параметрам можно классифицировать организационное поведение?
- Каковы источники индивидуальной, групповой и организационной эффективности?
- Какие шкалы предпочтений включает в себя шкала Майерс-Бриггс?
- Какие ценностные альтернативы, влияющие на организационное поведение, можно выделить?
- Какие качества присущи людям согласно теории МакГрегора?
- Какие взаимосвязи Врум анализирует в теории ожиданий?
- Какие стадии развития проходит группа при формировании?
- Как называются роли, которые могут выполнять члены команды?
- Какие первичные и вторичные факторы, по мнению Шейна, влияют на формирование организационной культуры?
- В чем отличие рыночной культуры от адхократической?

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме рубежных тестирований после изучения каждого модуля учебной дисциплины и выполнения практических заданий.

2.2.1. Рубежное тестирование

Согласно РПД запланировано 2 рубежных тестирования после освоения студентами учебных модулей дисциплины.

Типовые задания тестирования

- При использовании патерналистской модели организационного поведения какие инструменты применяются для управления подчиненными?
- В каких процессах при управлении сотрудниками можно использовать модель компетенций?
- Каков алгоритм построения функциональной модели компетенций?
- Как развивать инициативное поведение сотрудников?
- Какие выгоды и ограничения существуют при применении теории поколений на предприятии?
- Какие негативные последствия могут иметь решения, принятые на основе гендерных стереотипов?
- При каких условиях внедрение системы мотивации 3.0 будет иметь успешный результат?
- Какими способами можно повышать групповую сплоченность?
- Каков алгоритм развития внутренних коммуникаций?
- Как можно определить тип организационной культуры?

Критерии оценивания теста: «отлично» – 90% и более правильных ответов; «хорошо» – от 70 до 89% правильных ответов; «удовлетворительно» – от 50 до 69% правильных ответов; «неудовлетворительно» – менее 50% правильных ответов.

2.2.2. Практические задания

Практические задания выполняются по каждой теме дисциплины в режиме домашней самостоятельной работы в письменной форме.

Список практических заданий:

- Определить свой тип личности по типологии Майерс-Бриггс, составить перечень сильных сторон, зон развития и рекомендаций по трудоустройству, исходя из личностных особенностей.
- Составить программу мероприятий по повышению удовлетворенности сотрудников, принадлежащих к одному из четырех поколений: бейби-бумеры, X, Y, Z.
- Разработать функциональную модель компетенций для конкретной должности (маркетолог / менеджер по персоналу) с использованием поведенческих индикаторов.
- Составить перечень рекомендаций для использования инструментов мотивации 3.0 на российских предприятиях (на основе материалов книги Д. Пинка «Драйв. Что нас на самом деле мотивирует?»).
- Провести анализ групповой деятельности конкретного коллектива сотрудников, опираясь на основные и ситуационные характеристики группы.
- Составить перечень внутренних коммуникаций, используемых на конкретном предприятии; проанализировать негативные последствия, к которым привели ошибки в управлении внутренними коммуникациями в компании.
- На примере отечественных и зарубежных компаний проанализировать механизм управления поведением сотрудников через артефакты компании (элементы корпоративной культуры).

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. индивидуальные задания) размещены на учебном портале Гуманитарного факультета <http://portal-hsb.pstu.ru/> и доступны студентам кафедры после регистрации.

Типовые шкала и критерии оценки результатов защиты индивидуального задания приведены в общей части ФОС.

2.3. Промежуточная аттестация

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются успешная сдача всех практических заданий и положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

Промежуточная аттестация, согласно РПД, проводится в виде защиты курсовой работы и экзамена по дисциплине устно по билетам. Билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний. Контроль уровня приобретенных умений и владений оценивается в форме интегральной оценки, полученной по результатам выполнения курсовой работы и практических заданий.

Билет формируется таким образом, чтобы в него попали вопросы и задания, контролируемые уровень сформированности всех заявленных компетенций. Форма билета представлена в общей части ФОС образовательной программы.

2.3.1. Типовое задание на курсовую работу

Защита курсовой работы – это форма промежуточной аттестации учебно-исследовательской работы студента за пройденный этап обучения по учебной дисциплине. Выполнение курсовой работы призвано выявить способности студентов на основе полученных знаний самостоятельно решать конкретные практические задачи или проводить исследование по одному из разделов (модулей), изучаемых в рамках дисциплины «Организационное поведение», а также направлено на формирование соответствующих компетенций студента.

Темы курсовой работы

Тема курсовой работы имеет единую формулировку для всех студентов и варьируется только в части названия того предприятия, на базе которого проведен анализ «Анализ организационного поведения на примере предприятия «N».

Оформление курсовой работы

Примерный объем курсовой работы – 20 страниц текста, набранного на компьютере. Текст включает в себя все схемы, графики и таблицы. Приложения к работе в этот объем не включаются.

Курсовая работа должна иметь титульный лист установленного образца.

Содержание и основные разделы курсовой работы

Курсовая работа по организационному поведению должна содержать следующие разделы:

- 1) Краткая характеристика предприятия (виды деятельности, конкурентоспособность и т.д.) и краткая характеристика персонала (численность, показатели динамики)
- 2) Анализ управления поведением людей на индивидуальном уровне. Рекомендации по повышению эффективности текущей ситуации.
- 3) Анализ управления поведением на групповом уровне. Рекомендации по повышению эффективности текущей ситуации.
- 4) Анализ управления поведением на организационном уровне. Рекомендации по повышению эффективности текущей ситуации.

Порядок защиты курсовой работы

Работа сдается на проверку преподавателю не позднее, чем за 14 дней до начала сессии. Преподаватель проверяет работу, ставит предварительную оценку и назначает время защиты. Если работа не допускается к защите, то она возвращается студенту вместе с замечаниями преподавателя.

Защита заключается в том, что студент должен ответить на вопросы преподавателя, возникшие у него в процессе проверки курсовой работы. Если таких вопросов у преподавателя не появилось, работа считается прошедшей защиту автоматически.

Типовые критерии и шкалы оценивания курсовой работы приведены в общей части ФОС.

2.3.2. Типовые контрольные вопросы и задания для экзамена по дисциплине

Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний:

1. Сущность дисциплины «Организационное поведение»: особенности, объекты ОП, цель ОП.
2. Основные концепции организационного поведения.

3. Личность в организации: природные данные. Варианты применения при управлении подчиненными.
4. Личность в организации: демографические характеристики, их значимость и влияние при управлении поведением персонала. Гендер: определение, классификация, возможности и ограничения.
5. Личность в организации: демографические характеристики, их значимость и влияние при управлении поведением персонала. Теория поколений. Варианты применения на предприятиях.
6. Личность в организации: компетентность. Модель компетенций: определение, варианты целевого использования на предприятиях, 2 формата структурного построения модели, пример.
7. Модель компетенций: 2 ключевых подхода к оценке уровня развития компетенций; профиль компетенций; методы сбора информации внутри компании при создании модели компетенций.

Полный список вопросов для экзамена размещен для студентов на учебном портале Гуманитарного факультета <http://portal-hsb.pstu.ru/> и доступен студентам кафедры после регистрации.

2.3.3. Шкалы оценивания результатов обучения на экзамене

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания путем выборочного контроля во время проведения экзамена.

Типовые шкалы и критерии оценки результатов обучения на экзамене для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля на экзамене считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой в билете компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Типовые критерии и шкалы оценивания уровня сформированности компонентов компетенций приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3.2. Оценка уровня сформированности компетенций

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

3.2.1. Оценочный лист

Оценочный лист аттестации является инструментом для оценивания преподавателем уровня освоения компонентов контролируемых компетенций путём агрегирования оценок, полученных студентом за ответы на вопросы билета, результатов защиты курсовой работы и результатов текущей успеваемости студента.

В оценочный лист включаются:

1. Интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля по 4-х балльной шкале оценивания.
2. Оценка за ответы на вопросы билета по 4-х балльной шкале оценивания.
3. Две оценки по итогам защиты курсовой работы.
4. Средняя оценка уровня сформированности компетенций.

5. Итоговая оценка уровня сформированности компетенций.

По первым 4-м оценкам вычисляется средняя оценка промежуточной аттестации по дисциплине, на основании которой по сформулированным критериям выставляется итоговая оценка уровня сформированности заявленных компетенций. Форма оценочного листа с примерами получения итоговой оценки уровня сформированности компетенций приведена в таблице 3.1.

Таблица 3.1. Оценочный лист уровня сформированности компетенций*

Интегральный результат текущего и рубежного контроля (по результатам текущей успеваемости)	Оценка за экзамен	Оценка за курсовую работу		Средняя оценка уровня сформированности компетенций	Итоговая оценка за промежуточную аттестацию (экзамен)
	знания	умения	владения		
4	5	5	5	4,75	<i>отлично</i>
3	3	4	4	3,5	<i>удовлетворительно</i>
4	3	5	4	4	<i>хорошо</i>
3	2	3	3	2,75	<i>неудовлетворительно</i>
4	2	3	4	3,25	<i>неудовлетворительно</i>

*) - пример заполнения оценочного листа

Критерии выведения итоговой оценки промежуточной аттестации:

- «Отлично» – средняя оценка уровня сформированности компетенций $> 4,5$ при отсутствии хотя бы одной неудовлетворительной оценки за компоненты компетенций.
- «Хорошо» – средняя оценка уровня сформированности компетенций $> 3,5$ и $\leq 4,5$ при отсутствии хотя бы одной неудовлетворительной оценки за компоненты компетенций.
- «Удовлетворительно» – средняя оценка уровня сформированности компетенций $\geq 3,0$ и $\leq 3,5$ при отсутствии хотя бы одной неудовлетворительной оценки за компоненты компетенций.
- «Неудовлетворительно» – средняя оценка уровня сформированности компетенций $< 3,0$ или присутствует хотя бы одна неудовлетворительная оценка за компоненты компетенций.