

Рабочая программа дисциплины

Управление изменениями

<i>Направление подготовки</i>	Государственное и муниципальное управление
<i>Код</i>	38.04.04
<i>Направленность (профиль)</i>	Организационно-управленческая деятельность в государственных, муниципальных, общественных и иных организациях
<i>Квалификация выпускника</i>	(степень) магистр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные компетенции	-	ПК-1, ПК-2, ПК-3

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-1	Владение современными технологиями управления персоналом, обладание умениями и готовностью формировать команды для решения профессиональных задач	ПК-1.1 Осуществляет кадровое обеспечение и организационно-штатную работу ПК-1.2 Формирует и оценивает эффективность деятельности персонала в организации ПК-1.3 Формирует команды для решения профессиональных задач
ПК-2	Владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе в кризисных ситуациях	ПК-2.1 Использует организаторские способности для реализации управленческих решений ПК-2.2 Принимает эффективные управленческие решения в различных сферах профессиональной деятельности ПК-3.2 Оценивает последствия принимаемых решений с учетом кризисной ситуации
ПК-3	Способен планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	ПК-3.1 Планирует и организует работу органа публичной власти ПК-3.2 Разрабатывает организационную структуру, адекватную целям и задачам органа власти с учетом изменений внутренних и внешних факторов ПК-3.3 Осуществляет распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть

Код компетенции	ПК-1		
	<p>– основы методологии, сущность, закономерности управления человеческими ресурсами в деятельности органов государственной и муниципальной власти;</p> <p>– технологии командообразования;</p> <p>– основные параметры человечес-кого ресурса и требования, предъявляемые к нему со стороны бизнеса и государства</p>	<p>– реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом;</p> <p>– осуществлять кадровое обеспечение и организационно-штатную работу;</p> <p>– оценивать эффективность деятельности персонала в организации;</p> <p>– ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;</p> <p>– формировать команды для решения профессиональных задач;</p> <p>– навыками организационных изменений и организационного развития;</p>	<p>– навыками формирования команды для решения профессиональных задач;</p> <p>- навыками оценки эффективности деятельности персонала в организации при проведении организационных изменений</p>
Код компетенции	ПК-2		
	<p>– теоретические и методологические основы управления рисками;</p> <p>– основные направления социо-экономической политики РФ;</p> <p>– методы и технологии принятия и реализации государственных решений;</p> <p>– приоритеты профессиональной деятельности при разработке</p>	<p>- использовать организаторские способности для реализации управленческих решений;</p> <p>- принимать эффективные управленческие решения в различных сферах профессиональной деятельности;</p> <p>- оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия</p>	<p>– теоретическим и методологическими основами управления рисками;</p> <p>– организаторскими способностями для реализации управленческих решений;</p> <p>– навыками анализа и прогнозирования направлений развития территорий;</p> <p>- навыками принятия эффективных</p>

	социально-экономических программ развития территории; – социальные и экономические методы и механизмы государственного и муниципального управления в различных сферах	реализации государственных (муниципальных) программ	управленческих решений в том числе в кризисных ситуациях; - методами оценки экономических, социальных, политических условий и последствий реализации государственных (муниципальных) программ с учетом кризисной ситуации
Код компетенции	ПК-3		
	– содержание, стратегии и приемы управления рисками; – методы оценки рисков в профессиональной деятельности; – методы анализа внешней и внутренней среды; – факторы, оказывающие влияние на построение организационных структур адаптивных целям органа власти; – проектирование организационных структур	-планировать и организовывать работу органа публичной власти; - разрабатывать организационную структуру, адекватную целям и задачам органа власти с учетом изменений внутренних и внешних факторов; - осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	- навыками организации работы органа публичной власти; – - навыками участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - навыками разработки организационных структур, адекватных целям и задачам органа власти с учетом изменений внутренних и внешних факторов; – навыками распределения функций, полномочий и ответственности между исполнителями

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Принятие и исполнение государственных решений», «Муниципальное управление и местное самоуправление», «Управление отраслевыми комплексами», «Управление в социальной сфере», «Управление социально-экономическим развитием муниципального образования», «Стратегическое развитие территорий».

В рамках освоения программы магистратура выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий; консультационный и информационно-аналитический; проектный

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Организационно-управленческая деятельность в государственных, муниципальных, общественных и иных организациях.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>
	<i>Очная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	2/72
Контактная работа:	28
Занятия лекционного типа	14
Занятия семинарского типа	14
Промежуточная аттестация: зачет	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	43,9

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

6.1 Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1 Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Тема 1. Закономерности организационного развития	1			1			4
2.	Тема 2. Теоретические основы управления изменениями	1			1			4
3.	Тема 3.	1			2			5

	Сопротивление персонала изменениям и методы его преодоления							
4.	Тема 4. Основные стратегии организационных изменений	1			2			5
5.	Тема 5. Реструктуризация бизнес-процессов организации	2			1			5
6.	Тема 6. Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов	2			1			5,9
7.	Тема 7. Организационная культура как объект стратегических изменений. Диагностика и изменение организационной культуры	2			2			5
8.	Тема 8. Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений	2			2			5
9.	Тема 9. Инструменты управления организационными изменениями	2			2			5
		14			14			43,9
	Промежуточная аттестация				0,1			
	Итого				72			

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Тема 1. Закономерности организационного	Особенности изменения и развития организации. Сравнительная характеристика больших и малых организаций. Концепция и модели жизненного цикла

	развития	организации (ЖЦО), изменчивость организации на разных этапах ее жизненного цикла. Сравнительный анализ моделей ЖЦО.
2.	Тема 2. Теоретические основы управления изменениями	Понятие, история развития, причины и классификации организационных изменений. Политика изменений в организации. Анализ готовности организации к изменениям. Подходы и методы управления изменениями. Компоненты процесса преобразований. Классические модели управления организационными изменениями. Принятие решений при управлении изменениями в организации.
3.	Тема 3. Сопrotивление персонала изменениям и методы его преодоления	Сопrotивление персонала организационным изменениям и методы преодоления. Алгоритм проведения организационных изменений с учетом сопротивления.
4.	Тема 4. Основные стратегии организационных изменений	Взаимосвязь понятий «процесс изменения», «потенциал изменения» и «стратегия изменения». Элементы стратегии изменения. Виды стратегий изменений.
5.	Тема 5. Реструктуризация бизнес-процессов организации	Реструктуризация: понятие, экономические формы, причины. Основные направления, задачи и этапы ее проведения. Методы и модели реструктуризации бизнес-процессов. Концептуальные и прикладные, революционные и эволюционные, процессно- и функционально-ориентированные методы реструктуризации и их взаимосвязь. Правовое регулирование реструктуризации и его основные направления. Подходы к построению организационных структур. Подходы к реструктуризации организации.
6.	Тема 6. Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов	Понятия «процесс», «бизнес-процесс»: понятие, классификация, признаки и взаимосвязь. Бизнес-процесс как объект реструктуризации. Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов как методы реструктуризации. Подходы и принципы реинжиниринга бизнес-процессов структура реинжиниринга бизнес-процессов.
7.	Тема 7. Организационная культура как объект стратегических изменений. Диагностика и изменение организационной культуры	Диагностика и изменение организационной культуры на основе «обучения» организации. Использование рамочной конструкции оценки конкурирующих ценностей (метод OSAI - в основе концепции К. Камерона и Р. Куинна- модель «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей») в диагностике и изменении организационной культуры.
8.	Тема 8. Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений	Роль «непрерывного обучения организации» в процессе организационных изменений. Характеристики обучающейся организации. Информация и знание. Теория создания организационного знания. Индивидуальное и организационное обучение.
9.	Тема 9.	Бенчмаркинг. Этапы бенчмаркингового проекта.

	Инструменты управления организационными изменениями	Концепция «шесть сигм» как инструмент управления изменениями. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений.
--	---	---

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Тема 1. Закономерности организационного развития	Особенности изменения и развития организации. Сравнительная характеристика больших и малых организаций. Концепция и модели жизненного цикла организации (ЖЦО), изменчивость организации на разных этапах ее жизненного цикла. Сравнительный анализ моделей ЖЦО.
2.	Тема 2. Теоретические основы управления изменениями	Понятие, история развития, причины и классификации организационных изменений. Политика изменений в организации. Анализ готовности организации к изменениям. Подходы и методы управления изменениями. Компоненты процесса преобразований. Классические модели управления организационными изменениями. Принятие решений при управлении изменениями в организации.
3.	Тема 3. Сопротивление персонала изменениям и методы его преодоления	Сопротивление персонала организационным изменениям и методы преодоления. Алгоритм проведения организационных изменений с учетом сопротивления.
4.	Тема 4. Основные стратегии организационных изменений	Взаимосвязь понятий «процесс изменения», «потенциал изменения» и «стратегия изменения». Элементы стратегии изменения. Виды стратегий изменений.
5.	Тема 5. Реструктуризация бизнес-процессов организации	Реструктуризация: понятие, экономические формы, причины. Основные направления, задачи и этапы ее проведения. Методы и модели реструктуризации бизнес-процессов. Концептуальные и прикладные, революционные и эволюционные, процессно- и функционально-ориентированные методы реструктуризации и их взаимосвязь. Правовое регулирование реструктуризации и его основные направления. Подходы к построению организационных структур. Подходы к реструктуризации организации.
6.	Тема 6. Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов	Понятия «процесс», «бизнес-процесс»: понятие, классификация, признаки и взаимосвязь. Бизнес-процесс как объект реструктуризации. Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов как методы реструктуризации. Подходы и принципы реинжиниринга бизнес-процессов структура реинжиниринга бизнес-процессов.
7.	Тема 7. Организационная культура	Диагностика и изменение организационной культуры на основе «обучения» организации. Использование

	как объект стратегических изменений. Диагностика и изменение организационной культуры	рамочной конструкции оценки конкурирующих ценностей (метод ОСАІ - в основе концепции К. Камерона и Р. Куинна- модель «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей») в диагностике и изменении организационной культуры.
8.	Тема 8. Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений	Роль «непрерывного обучения организации» в процессе организационных изменений. Характеристики обучающейся организации. Информация и знание. Теория создания организационного знания. Индивидуальное и организационное обучение.
9.	Тема 9. Инструменты управления организационными изменениями	Бенчмаркинг. Этапы бенчмаркингового проекта. Концепция «шесть сигм» как инструмент управления изменениями. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений.

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Тема 1. Закономерности организационного развития	Особенности изменения и развития организации. Концепция и модели жизненного цикла организации (ЖЦО), изменчивость организации на разных этапах ее жизненного цикла. Сравнительный анализ моделей ЖЦО.
2.	Тема 2. Теоретические основы управления изменениями	Анализ готовности организации к изменениям. Подходы и методы управления изменениями. Компоненты процесса преобразований. Классические модели управления организационными изменениями. Принятие решений при управлении изменениями в организации.
3.	Тема 3. Сопротивление персонала изменениям и методы его преодоления	Сопротивление персонала организационным изменениям и методы преодоления. Алгоритм проведения организационных изменений с учетом сопротивления.
4.	Тема 4. Основные стратегии организационных изменений	Взаимосвязь понятий «процесс изменения», «потенциал изменения» и «стратегия изменения». Элементы стратегии изменения. Виды стратегий изменений.
5.	Тема 5. Реструктуризация бизнес-процессов организации	Реструктуризация: понятие, экономические формы, причины. Основные направления, задачи и этапы ее проведения. Правовое регулирование реструктуризации и его основные направления. Подходы к построению организационных структур. Подходы к реструктуризации организации.
6.	Тема 6. Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-	Понятия «процесс», «бизнес-процесс»: понятие, классификация, признаки и взаимосвязь. Бизнес-процесс как объект реструктуризации.

	процессов	Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов как методы реструктуризации. Подходы и принципы реинжиниринга бизнес-процессов структура реинжиниринга бизнес-процессов.
7.	Тема 7. Организационная культура как объект стратегических изменений. Диагностика и изменение организационной культуры	Диагностика и изменение организационной культуры на основе «обучения» организации. Использование рамочной конструкции оценки конкурирующих ценностей (метод OSAI - в основе концепции К. Камерона и Р. Куинна- модель «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей») в диагностике и изменении организационной культуры.
8.	Тема 8. Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений	Роль «непрерывного обучения организации» в процессе организационных изменений. Характеристики обучающейся организации. Информация и знание. Теория создания организационного знания. Индивидуальное и организационное обучение.
9.	Тема 9. Инструменты управления организационными изменениями	Бенчмаркинг. Этапы бенчмаркингового проекта. Концепция «шесть сигм» как инструмент управления изменениями. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений.

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

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Закономерности организационного развития	Опрос, интерактивные задания
2.	Тема 2. Теоретические основы управления изменениями	Опрос, интерактивные задания, реферат
3.	Тема 3. Сопротивление персонала изменениям и методы его преодоления	Опрос, интерактивные задания, реферат
	Тема 4.	Опрос, интерактивные задания,

4.	Основные стратегии организационных изменений	реферат
5.	Тема 5. Реструктуризация бизнес-процессов организации	Опрос, проблемно-аналитические задания, реферат/доклад/эссе
6.	Тема 6. Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов	Опрос, проблемно-аналитические задания, реферат/доклад/эссе
7.	Тема 7. Организационная культура как объект стратегических изменений. Диагностика и изменение организационной культуры	Опрос, проблемно-аналитические задания, реферат/доклад/эссе
8.	Тема 8. Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений	Опрос, проблемно-аналитические задания, реферат
9.	Тема 9. Инструменты управления организационными изменениями	Опрос, проблемно-аналитические задания

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы:

1. Сущность организационных изменений
2. Особенности организационных структур
3. Взаимодействие системы управления изменениями с общей системой управления предприятием
4. Условия и причины организационных изменений.
5. Характеристика видов организационных изменений.
6. Характеристика основных объектов организационных изменений.
7. Причины внимания к организационным изменениям в современных условиях.

Темы рефератов, эссе, докладов

Рефераты:

1. Современная организация и динамика ее окружающей среды.
2. Основные этапы проектов реинжиниринга. Причины неудач и основные трудности реинжиниринга.
3. Особенности организационной культуры международной организации. Модель Г.Хофстеде.
4. Области организационных изменений: стратегия, структура, технология, персонал. Проявление системности при реализации изменений.
5. Бенчмаркинг как инструмент организационных изменений. Этапы бенчмаркингового проекта.
6. Лидерство в управлении изменениями.
7. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений.
8. Задачи лидера на различных стадиях организационных изменений. Примеры эффективного лидерства при проведении организационных изменений.
9. Реинжиниринг: характеристика и значение
10. Управление организационным развитием.

Доклады:

1. Организационное развитие как метод воздействия на социальную подсистему организации.
2. Причины внимания к организационным изменениям. Изменения, происходящие в глобальной среде бизнеса.
3. Понятие об организационной диагностике.
4. Типы организационных изменений.
5. Управленческое консультирование. Процессное и экспертное консультирование. Т-образная модель консультирования
6. Источники сопротивления изменениям и методы их преодоления.
7. Метод биореинжиниринга Гуйларта и Келли. Составные части метода. Системность биореинжиниринга.
8. Практика управления «проблемными» сотрудниками.
9. Анализ корпоративной культуры на примере конкретной организации.
10. Функции корпоративной культуры.
11. Глобализация бизнеса, развитие менеджмента и проблема организационных изменений.
12. Диалектика функций корпоративной культуры.
13. Методы диагностики корпоративной культуры.
14. Организационное развитие и обучающаяся организация (*learning organization*).
15. Структура организационной культуры и ее связь с организационным поведением.
16. Реинжиниринг бизнес-процессов. Реинжиниринг как метод воздействия на техническую подсистему организации
17. Модель организационных изменений К.Левина: размораживание - движение - замораживание.

Эссе

1. Понятие об организационной интервенции. Типология интервенций. Разработка стратегии интервенций.
2. Правовое регулирование реструктуризации и его основные направления
3. Модели организации: смысл и значение. Магический треугольник организации. Модель шести ячеек М.Вайсборда. Модель 7С. Модель Берка-Литвина.
4. Управленческое консультирование и этапы консультационного проекта.
5. Понятие о корпоративной культуре. Уровни корпоративной культуры. Примеры типов корпоративной культуры.
6. Организация как социотехническая система. Особенности социальной и технической подсистем организации.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Проблемно-аналитическое задание (кейс):

Описание проблемы: Ознакомьтесь с кейсом (Нская область) и ответьте на вопросы:

1. Назовите 4 типа менеджера по И. Адизесу. Коды управленческих команд на различных этапах жизненного цикла организации.
2. Какие Вы увидели особенности лидерского поведения в условиях организационных изменений.

Проблемно-аналитическое задание

Изменения: законы и стратегии, принципы и модели (творческое задание). Примерные вопросы:

1. Каковы условия применения директивной стратегии осуществления изменений?
2. Каковы условия применения системной технологии вмешательства?
3. Каковы условия применения аналитической стратегии осуществления изменений?
4. Каковы условия применения нормативной стратегии осуществления изменений?

Интерактивное задание:

Составьте кроссворд на тему Организационное развитие и организационные изменения Работа в малых командах. По вертикале не менее 15 слов и по горизонтали тоже
Ответы оформить на отдельном листе. После выполнения работы, обменяться кроссвордами с другой группой

Типовые тесты

1. Для современных организаций наиболее характерны такие тенденции как:
 1. горизонтальная координация своих действий
 2. вертикальная координация своих действий
 3. максимальная самостоятельность своих сотрудников и подразделений
 4. полная подчиненность сотрудников и жесткая иерархическая структура
2. Дают возможность выделить особенности внутреннего строения организации, описать их количественно и сравнить организации между собой на основе описания таких характеристик как:
 1. структурные
 2. контекстные
3. Эти характеристики можно рассматривать как набор отчасти перекрывающихся друг друга элементов, лежащих в основе организационной структуры и процессов работы:
 1. структурные
 2. контекстные
4. Данная характеристика определяет степень разделения задач по профессиональному признаку:
 1. формализованность
 2. специализация
 3. иерархия власти
 4. централизация
 5. соотношение персонала
5. К структурным характеристикам организации относят: (2 ответа)
 1. формализованность
 2. размер
 3. внешняя среда
 4. профессионализм
6. К контекстным характеристикам организации относят: (4 ответа)
 1. размер
 2. формализованность
 3. внешняя среда
 4. профессионализм
 5. культура
 6. цели и стратегии
7. Основные характеристики процесса организационного развития это: (4 ответа)
 1. планируемый и долгосрочный процесс
 2. процесс, ориентированный на проблемы
 3. планируемый и краткосрочный процесс
 4. объектом изменений является предприятие в целом или ключевые процессы
 5. объектом изменений является предприятие в целом или его части
 6. используется при стратегическом кризисе
 7. используется при стратегическом кризисе и кризисе ликвидности
8. Характерными чертами творческой фазы роста в модели Л. Грейнера являются: (2 ответа)

1. основатель (основатели) компании обычно обладают какими-либо техническими или предпринимательскими навыками, умениями способностями. Они не столько фокусируются на менеджерских функциях, сколько на производстве и продаже

2. наличие функциональной организационной структуры с четко определенными ролями и должностными обязанностями

3. общение между сотрудниками довольно интенсивное и носит скорее неформальный характер

4. передача прерогатив обработки данных и других подобных технических функций централизованной структуре

5. внедрение программ образования, повышения квалификации и саморазвития с целью совершенствования необходимых навыков и умений

9. *Данный тип кризиса следует после этапа направленного роста:*

1. Кризис лидерства

2. кризис автономии

3. кризис контроля

4. кризис запретов

10. *Кризис лидерства это:*

1. чем больше размер организации, тем больше менеджерского искусства требуется для того, чтобы эффективно управлять бизнес-процессами и контролировать качество производимых товаров и услуг

2. менеджеры испытывают затруднения в ситуации, когда «специалисты хотят принимать самостоятельные решения»

3. сложность систем и процедур начинает превышать их целесообразность

11. *Неправильное понимание целей и стратегии изменений может привести к:*

1. слухам

2. появлению «политического поведения»

3. открытому несогласию

4. поведению, направленному на поддержание собственного престижа

12. *Предоставление личности желаемой роли при планировании и осуществлении изменений это:*

1. кооптация

2. манипуляция

3. лидерство

4. явное принуждение

13. *Когда инициаторы изменений не обладают всей информацией, необходимой для планирования изменения, и когда другие имеют значительные силы для сопротивления, применяется подход:*

1. участие и вовлеченность

2. информирование и общение

3. помощь и поддержка

4. переговоры и соглашения

14. *Когда отдельный служащий или группа явно теряют что-либо при осуществлении изменений, применяют подход:*

1. переговоры и соглашения

2. участие и вовлеченность

3. информирование и общение

4. помощь и поддержка

15. *Когда люди сопротивляются изменениям из-за боязни проблем адаптации к новым условиям, применяют подход:*

1. помощь и поддержка

2. переговоры и соглашения

3. участие и вовлеченность

4. информирование и общение
16. *«Навязывание» изменений со стороны менеджера, который по второстепенным вопросам может «торговаться» - это формулировка:*
 1. директивной стратегии
 2. нормативной стратегии
 3. аналитической стратегии
 4. стратегии, основанной на переговорах
17. *Аналитическая стратегия подразумевает:*
 1. четкое определение проблемы, сбор, изучение информации, использование экспертов
 2. общее определение проблемы, попытка найти решение, которое модифицируется в свете полученных результатов, большее вовлечение заинтересованных людей
 3. выяснение общего отношения к изменению, частое использование внешних агентов по изменению
18. *Компания, которая создает условия для обучения всех своих членов и пребывает в процессе непрерывной трансформации это:*
 1. самообучающаяся организация
 2. саморазвивающаяся организация
19. *Данная модель используется для анализа стратегии, она применима в ситуации любой сложности, связанной с изменениями:*
 1. модель EASIER
 2. модель переходного периода
 3. модель постепенного наращивания
20. *Постоянная ориентированность на решение поставленной задачи, стимулирование работы всей команды, содействие реализации принятых решений, побуждение сотрудников к работе, стремление к превосходству, характерны для:*
 1. формовщика
 2. председателя
 3. специалиста
 4. коллективиста
21. *На этом этапе развития команды стратегических изменений лидер должен убедить команду, что установление общих норм действительно способствует эффективной работе:*
 1. нормирование
 2. формирование
 3. функционирование
 4. бурление
22. *На этом этапе развития команды стратегических изменений лидер может помочь успешно решать споры, выслушав проблемы, обеспечив обмен мнениями и воодушевив команду на достижение намеченных целей:*
 1. нормирование
 2. формирование
 3. функционирование
 4. бурление

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. Задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. Задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1.Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «*хорошо*» ставится, когда в целом определяется: наличие логической

структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены

временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная учебная литература

1. Бражников М.А. Управление изменениями. Базовый курс: учебное пособие / Бражников М.А., Хорина И.В. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2015. — 238 с. — ISBN 978-5-7964-1827-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/90963.html>

2.Элияшева М.И. Управление изменениями в организации: учебное пособие / Элияшева М.И. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN

978-5-7638-3810-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/84173.html>

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. Романов А.А. Управление пространственными ресурсами города в условиях стратегических изменений: монография / Романов А.А., Басенко В.П.. — Краснодар: Южный институт менеджмента, 2013. — 295 с. — ISBN 978-5-93926-251-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/25993.html>

2. Котляров, М. А. Экономическое управление городом : практическое пособие / М. А. Котляров. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 100 с. — ISBN 978-5-4497-0812-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101468.html>

8.3 Периодические издания

1. Управление в современных системах <http://www.iprbookshop.ru/80256.html>
2. Государственное и муниципальное управление. Ученые записки <http://www.iprbookshop.ru/82793.html>
3. Вопросы управления <http://www.iprbookshop.ru/87622.html>.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Электронно-библиотечная система «Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU» <https://www.elibrary.ru/>
3. Электронно-библиотечная система ЛАНЬ <https://e.lanbook.com/>
4. Электронно-библиотечная система IPR BOOKS <https://www.iprbookshop.ru/>
5. Официальный сайт Президента РФ <http://www.kremlin.ru/>
6. Официальный сайт Правительства РФ <http://government.ru/>
7. Официальный сайт Правительства Москвы www.mos.ru

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

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для

самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:
Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.)

используются следующие:

- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция;
- дискуссия;
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентами-инвалидами и студентами с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.