

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт экономики и управления АПК

Кафедра государственное, муниципальное
управление и кадровая политика

СОГЛАСОВАНО:

Директор института Шапорова З.Е.
"20" марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор Пыжикова Н.И.
"24" марта 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Вовлеченность и выгорание сотрудников

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом организации

Курс 5

Семестр 9

Форма обучения: очно-заочная

Квалификация выпускника: бакалавр

Красноярск, 2023



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
ВЫДАННОЙ: ФГБОУ ВО КРАСНОЯРСКИЙ ГАУ
ВЛАДЕЛЕЦ: РЕКТОР ПЫЖИКОВА Н.И.
ДЕЙСТВИТЕЛЕН: 15.05.2025 - 08.08.2026

Составители: Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«22» февраля 2023 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленность (профиль) «Управление персоналом организации» и профессиональным стандартом № 559, Утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н

Зав. кафедрой Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«22» февраля 2023 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией Института экономики и управления АПК

протокол № 7 «20» марта 2023 г.

Председатель методической комиссии Института экономики и управления АПК Рожкова А.В., ст. преподаватель

«20» марта 2023 г.

Заведующий выпускающей кафедрой «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика»

Фомина Л.В., канд. к.с. - х.н., доцент

«22» февраля 2023 г.

Оглавление	
<i>Аннотация</i>	5
1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ:	5
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	6
3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
4.1. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины	8
4.3. ЛЕКЦИОННЫЕ/ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ	9
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ	9
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ	10
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i>	10
<i>Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i>	10
5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	11
6.1. КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ (ТАБЛИЦА 9).....	12
7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	15
8. <i>Материально-техническое обеспечение дисциплины</i>	16
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	17
<i>Изменения</i>	20

Аннотация

Дисциплина «Вовлеченность и выгорание сотрудников» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется в институте Экономики и управления АПК кафедрой ГМУ и КП.

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК):

- способен решать вопросы развития персонала (ПК – 4).

В результате освоения дисциплины студенты получают знания о вовлеченности персонала и профилактике профессионального выгорания сотрудников организации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости согласно содержанию рабочей программы и итоговый контроль в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

1. Место дисциплины в основной образовательной программе:

Дисциплина «Вовлеченность и выгорание сотрудников» включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений, дисциплины по выбору: Б1.

Реализация в дисциплине «Вовлеченность и выгорание сотрудников» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие профессиональные компетенции:

- - способен решать вопросы развития персонала (ПК – 4).

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с управлением вовлеченностью персонала и ее использовании в его развитии, а также профилактикой профессионального выгорания сотрудников. Освоение данной дисциплины необходимо для успешной работы специалиста по управлению персоналом.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: чтение лекций, проведение практических занятий, самостоятельная работа студентов, консультации по наиболее сложным её вопросам.

Предшествующие курсы, на которых базируется дисциплина «Вовлеченность и выгорание сотрудников»: «Управление персоналом организации: деятельность по развитию персонала», «Основы кадровой политики и кадрового планирования».

Дисциплина «Вовлеченность и выгорание сотрудников» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Управление результативностью».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачётные единицы (108 часов). Программой дисциплины предусмотрены лекционные - 12 часов, практические занятия - 12 часов, 84 часа - самостоятельная работа студента. Промежуточный контроль – зачет.

2. Цели и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Целью освоения учебной дисциплины «Вовлеченность и выгорание сотрудников» является формирование у обучающихся представления о процессах вовлеченности и выгорания сотрудников в современной системе управления персоналом.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение теоретических и практических аспектов вовлеченности и выгорания сотрудников;
- ознакомление со спецификой и особенностями вовлеченности и выгорания сотрудников в сфере профессиональной деятельности
- формирование опыта применения полученных знаний и умений в будущей профессиональной деятельности для решения типичных задач в области социальных и межличностных отношений, а также производственных вопросов.

Реализация в дисциплине «Вовлеченность и выгорание сотрудников» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие компетенции:

- способен решать вопросы развития персонала (ПК – 4).

Таблица 1

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Код, наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижений компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК – 4 способен решать вопросы развития персонала	ИД-2 ПК-4 Организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала ИД-3 ПК-4 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ИД-4 ПК-4	Знать: современные методы сбора, обработки и анализа данных с использованием интеллектуальных информационно аналитических систем при работе с вовлеченностью персонала; - функциональные закономерности влияния синдрома выгорания на личность профессионала. - основные методы диагностики состояний профессионального выгорания

	Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Уметь: - определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры; - организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; - определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры. - применять диагностические приемы для организации индивидуальной и групповой работы с персоналом; - выявлять факторы риска развития и выявления факторов риска его развития в организации в организации;
		Владеть: - навыками разработки и обоснования организационно-управленческих решений по повышению вовлеченности персонала; - способами предупреждения неблагоприятных эмоциональных состояний

3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3,00 зач. ед. (108 часов), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 2.

Таблица 2

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам
			№ 9
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	3,00	108	108
Контактная работа	0,75	24	24
в том числе:			
Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме	-	12 /4	12/4
Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме	-	12/4	12/4
Семинары (С) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
Самостоятельная работа (СРС)	2,25	84	84
в том числе:			
самостоятельное изучение тем и разделов*		44	44
самоподготовка к текущему контролю знаний		31	31
подготовка к сдаче зачета		9	9
Вид контроля:			зачет

* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛЗ/ЛЗ/С	
Модуль 1. Управление вовлеченностью персонала	54	6	6	42
Модульная единица 1.1 Управление вовлеченностью персонала на индивидуальном уровне	24	2	2	20
Модульная единица 1.2 Управление вовлеченностью персонала на организационном уровне	30	4	4	22
Модуль 2 Профессиональное выгорание персонала	54	6	6	42
Модульная единица 2.1 Теории о стадиях развития синдрома профессионального выгорания	24	2	2	20
Модульная единица 2.2 Методы диагностики и профилактики профессионального выгорания	30	4	4	22
ИТОГО	108	12	12	84
Вид контроля				Зачет

4.2. Содержание модулей дисциплины

Модуль 1. Управление вовлеченностью персонала

Модульная единица 1.1. Управление вовлеченностью персонала на индивидуальном уровне

Влияние индивидуально-личностных характеристик работников на условия вовлеченности персонала. Условия формирования вовлеченности на индивидуальном уровне. Индивидуально-личностные характеристики работников в контексте управления вовлеченностью персонала. Драйверы вовлеченности. 6 факторов вовлеченности. Вовлекающее лидерство. Культура вовлеченности

Модульная единица 1.2. Управление вовлеченностью персонала на организационном уровне

Организационные условия создания вовлеченности персонала. Матрица типов поведения человека в организации. Годовой цикл управления вовлеченностью. Организационные индикаторы, влияющие на вовлеченность: цели и стратегия, бизнес-процессы, коммуникация, обучение, карьера, компенсация, условия труда, оценка и признание, ценности, атмосфера, коллеги, непосредственный руководитель, топ-менеджмент. Выстраивание годового цикла управления вовлеченностью. Разработка и внедрение программы мероприятий по повышению вовлеченности персонала

Модуль 2. Профессиональное выгорание персонала

Модульная единица 2.1. Теории о стадиях развития синдрома профессионального выгорания

Теории о стадиях развития синдрома профессионального выгорания Х. Фрейденбергера, К. Маслача, А. Ленгле, В.В. Бойко, В.Е. Орел.

Функциональные закономерности влияния синдрома выгорания на личность профессионала. Стадии синдрома выгорания с позиций адаптации и дезадаптации организма

Модульная единица 2.2. Методы диагностики и профилактики профессионального выгорания

Методы диагностики синдрома профессионального выгорания. Модели и методы изучения синдрома эмоционального сгорания. Профилактика синдрома профессионального выгорания. Способы и приемы саморегуляции неблагоприятных эмоциональных состояний.

4.3. Лекционные/лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 4

Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Модуль 1. Управление вовлеченностью персонала		тестирование	6
1.	Модульная единица 1.1 Управление вовлеченностью персонала на индивидуальном уровне	Лекция № 1. Управление вовлеченностью персонала на индивидуальном уровне	Тестирование, опрос	2
	Модульная единица 1.2. Управление вовлеченностью персонала на организационном уровне	Лекция № 2. Организационные индикаторы, влияющие на вовлеченность	Тестирование, опрос	2
		Лекция № 3. Разработка и внедрение программ мероприятий по повышению вовлеченности персонала	Тестирование, опрос	2
	Модуль 2. Профессиональное выгорание персонала		Тестирование	6
2.	Модульная единица 2.1 Теории о стадиях развития синдрома профессионального выгорания	Лекция № 4. Теории о стадиях развития синдрома профессионального выгорания	Тестирование, опрос	2
	Модульная единица 2.2 Методы диагностики и профилактики профессионального выгорания	Лекция № 5-6. Методы диагностики и профилактики профессионального выгорания	Тестирование, опрос	4
	ИТОГО		Зачет	18

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
Модуль 1. Управление вовлеченностью персонала				6
1.	Модульная единица 1.1 Управление вовлеченностью персонала на индивидуальном уровне	Занятие № 1-3. Управление вовлеченностью персонала на индивидуальном уровне	Ситуационные задачи, тестирование	2
	Модульная единица 1.2. Управление вовлеченностью персонала на организационном уровне	Занятие № 4-6. Управление вовлеченностью персонала на организационном уровне	Ситуационные задачи, тестирование	4
Модуль 2 Профессиональное выгорание персонала				6
2.	Модульная единица 2.1 Теории о стадиях развития синдрома профессионального выгорания	Занятие № 7. Функциональные закономерности влияния синдрома выгорания на личность профессионала	Ситуационные задачи, тестирование	1
		Занятие № 8-9. Симптомы проявления профессионального (эмоционального) выгорания: психофизические, социально-психологические, поведенческие.	Ситуационные задачи, тестирование	1
	Модульная единица 2.1 Методы диагностики и профилактики профессионального выгорания	Занятие № 10. Методы диагностики профессионального выгорания	Ситуационные задачи, тестирование	2
		Занятие № 11-12. Профилактика синдрома профессионального выгорания.	Ситуационные задачи, тестирование	2
Итого			Зачет	12

4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
------	------------------------------	---	--------------

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
Самостоятельное изучение разделов дисциплины			44
1	Модуль 1 Управление вовлеченностью персонала		22
1.1	Модульная единица 1.1 Управление вовлеченностью персонала на индивидуальном уровне	Факторы влияния на показатели вовлеченности. Эмоциональное лидерство. Определение целей вовлечения.	10
	Модульная единица 1.2. Управление вовлеченностью персонала на организационном уровне	Автоматизация процессов управления вовлечённостью персонала. Методы и инструменты измерения вовлечённости персонала Мотивирование команды.	12
2	Модуль 2 Профессиональное выгорание персонала		22
2.1	Модульная единица 2.1 Теории о стадиях развития синдрома профессионального выгорания	Теоретические основы профессионального становления личности Кризисы профессионального становления личности Профессиональные деструкции личности.	10
2.2	Модульная единица 2.2 Методы диагностики и профилактики профессионального выгорания	Технологии помощи при синдроме эмоционального сгорания и профессиональной деформации. Личностные особенности, препятствующие формированию эмоционального выгорания. Способы и приемы саморегуляции неблагоприятных эмоциональных состояний.	12
Самоподготовка к текущему контролю знаний*			31
- подготовка к практическим занятиям			22
- подготовка к сдаче зачета			9
ВСЕГО			84

* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ПЗ	СРС	Вид контроля
Способен решать вопросы развития персонала (ПК – 4)	М 1-2	М 1-2	М 1-2	зачет

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Карта обеспеченности литературой (таблица 9)

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)

1. Электронная библиотечная система «Лань» www.lanbook.com .
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» www.biblio-online.ru/ .
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/> .
4. Научная электронная библиотека www.elibrary.ru .
5. Информационные справочные системы:
 - Справочно-правовая система КонсультантПлюс
 - Информационно – аналитическая система «Статистика»

6.3. Программное обеспечение

1. Программное обеспечение: операционная система Windows (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
2. Офисный пакет приложений Microsoft Office (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (лицензия № 1800-191210-144044-563-2513 от 10.12.2019).
4. Система дистанционного образования «Moodle 3.5.6a» (бесплатно распространяемое ПО).
5. Программа для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF - Acrobat Professional (образовательная лицензия № CE0806966 от 27.06.2008).

Таблица 9

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика»

Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналом

Дисциплина: Вовлеченность и выгорание сотрудников.

Вид занятия	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр	Библ.	Каф.		
Основная										
Л, ПЗ, СРС	Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов	С. А. Барков и др.]	Москва : Издательство Юрайт	2021	-	+	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/534070
Л, ПЗ, СРС	Прикладная психология управления : учебник и практикум для вузов	А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков	Москва : Издательство Юрайт	2021	-	+	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511308
	Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов (дата обращения: 09.11.2022).	Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой.	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	+	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489142
Дополнительная										

Л, ПЗ, СРС	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов	А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	+	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496616
---------------	---	---	-----------------------------	------	---	---	---	---	---	--

Директор научной библиотеки

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля: тестирование, опрос; решение ситуационных задач

Промежуточный контроль: зачет;

Рейтинг план по дисциплине.

Оценка знаний, умений, навыков и заявленных компетенций студентов проводится с использованием рейтинговой системы. Для получения отметки студенту необходимо набрать, как минимум, 60 баллов, в т. ч. по модулям:

Дисциплинарные модули (ДМ)	Количество академических часов	Рейтинговый балл
ДМ ₁	54	30
ДМ ₂	54	30
Промежуточный контроль (зачет)	-	40

Текущий контроль: освоение теоретического курса, выполнение заданий на практических занятиях, изучение лекционного материала, прохождение тестирования, изучение глоссария и выполнение практических заданий (на сайте <http://e.kgau.ru>).

Промежуточный контроль: зачет.

Оценивание студентов производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по дисциплине, и системой «Электронный университет» на платформе LMS Moodle (на сайте <http://e.kgau.ru>) по следующим позициям: освоение теоретического курса; выполнение практических заданий за каждую модульную единицу; тестирование.

Общий рейтинг-план дисциплины приведён ниже:

Дисциплинарные модули	Максимально возможный балл по видам работ			Итого баллов
	Текущая работа		Аттестация	
	Освоение теоретического курса (опросе)	Выполнение практических заданий	Зачет (тестирование)	
ДМ1	15	3*5=15	-	30
ДМ2	15	3*5=15	-	30
Зачет			40	40
Итого	30	30	40	100

Промежуточный контроль (зачет) по результатам семестра по дисциплине проходит в форме контрольного итогового тестирования и в письменной форме, по билетам либо в форме контрольной работы, присланной через ЭИОС «Moodle». Выставление отметки производится по результатам работы студента в течение всего семестра.

Распределение рейтинговых баллов по результатам по результатам ответа студентов проводится следующим образом:

40 баллов. Студент дает развернутый ответ на оба вопроса, свободно оперирует специальными терминами и понятиями дисциплины, имеет представление о происхождении, истории становления, содержания государственной и муниципальной службы, приводит практические примеры, может дать развернутый ответ по предложенным вопросам.

20 баллов. Студент при ответе на вопросы дает ответ на оба вопроса, демонстрирует знание терминов и понятий дисциплины, изложение теоретического материала сопровождается практическими примерами, при этом затрудняется интерпретировать современные проблемы государственной и муниципальной службы.

10 баллов. Студент при ответе на оба вопроса показывает, что обладает системой знаний, владеет некоторыми умениями по дисциплине, демонстрирует способность понимать и интерпретировать особенности государственной и муниципальной службы.

0 баллов. Студент затрудняется с ответом на заданные вопросы, демонстрирует непонимание терминов и понятий дисциплины, показывает отсутствие сформировавшейся системы знаний о государственной и муниципальной службе.

Баллы, полученные на промежуточной аттестации, суммируются с баллами, полученными в течение семестра на текущей аттестации и выводится итоговый результат:

100-60 баллов - зачтено

Менее 60 баллов – не зачтено

Для допуска к промежуточному контролю студент должен набрать необходимое количество баллов по итогам текущей аттестации в семестре от 40 - 60 баллов.

Итоговое тестирование включает в себя тестирующие материалы по всему курсу и проводится в ЭИОС «Moodle».

Существующие задолженности студентом отрабатываются в форме тестирования (если оно не выполнялось), в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, а также написания контрольной работы по тематике для самостоятельного изучения и беседы с преподавателем, по вопросам, представленным на консультационных занятиях.

Студенту, не набравшему минимальное количество баллов (<60), дается две недели после окончания календарного модуля для набора необходимых баллов.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория 4-10 — для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Учебная аудитория 5-08 - для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

(660130, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Елены Стасовой 44 «И»)

Рабочие места преподавателя и студентов, укомплектованные специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, общая локальная компьютерная сеть Internet, комплект мультимедийного оборудования: ноутбук Acer Aspire 5, переносной экран на треноге Medium Professional, переносной проектор Epson EB. 2 сплит системы.

Для проведения лекционных и практических занятий необходимо использовать средства мультимедиа. Имеется университетская компьютерная сеть, включающая в себя все компьютеры ВУЗа, подключённые к системе «Интернет», что обеспечивает свободный выход к нужным источникам информации (сайт Красноярского ГАУ (<http://www.kgau.ru>), «Электронный университет» на базе – *LMS Moodle* (<http://e.kgau.ru>), библиотеки вуза (<http://www.kgau.ru/new/biblioteka>) и т. д.).

9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров – в 8 семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем.

Организация изучения дисциплины предполагает:

а) для преподавателя:

- глубокое изучение методологических и практических аспектов тематики курса, поиск, переработка современных литературных источников;

- разработку методики изложения курса: систематизация, структурирование материала; подготовку методов и способов контроля знаний;
- постоянную корректировку структуры, содержания курса.

б) для студентов:

- посещение лекций, практических занятий обязательно;
- лекции – основное методическое руководство при изучении дисциплины, оптимальным образом структурированное и соответствующее современному уровню состояния вопроса;
- активная работа на практических занятиях с предварительной самостоятельной подготовкой на основе материала лекций, основной и дополнительной литературы.

9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

1.1. размещение в местах, доступных для обучающихся, и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

1.2. присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

1.3. выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

2.1. надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

3.1. возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в одной из форм, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	<ul style="list-style-type: none"> • в печатной форме; • в форме электронного документа;
С нарушением зрения	<ul style="list-style-type: none"> • в печатной форме увеличенных шрифтом; • в форме электронного документа;

	<ul style="list-style-type: none"> • в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> • в печатной форме; • в форме электронного документа; • в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

Программу разработали:

Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

