

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 27.09.2023 15:35:10
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Утверждаю:

Руководитель ООП

С.Н. Добросмыслова

27 сентября 2021 г.



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

**Корпоративная культура и профессиональная этика социального
работника**

Направление подготовки

39.03.02 Социальная работа

Направленность (профиль)

Социальная работа с различными группами населения

Для студентов 2 курса очной формы обучения,

БАКАЛАВРИАТ

Составитель:

доцент Добросмыслова С.Н.

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является: формирование у студентов целостного, системного представления о современной корпоративной культуре и этике, о тех принципах, идеалах и ценностях, на которые она должна опираться, воспитание и формирование у студентов нравственной культуры и навыков следования кодексу корпоративной этики, ответственности и нормам корпоративной и профессиональной деятельности. Применение знания корпоративной культуры и этики необходимо обучающимся для формирования собственной корпоративной модели поведения в профессиональной деятельности, коллективе (команде), для решения профессиональных задач.

Задачами освоения дисциплины являются:

- изучение специфики корпоративной культуры и этики, различных подходов к формированию, управлению и поддержанию корпоративной культуры и этики;
- развитие творческих умений использования ценностей корпоративной культуры и этики для формирования собственной корпоративной модели поведения в профессиональной деятельности, коллективе (команде), для решения профессиональных задач.
- освоение базисных ценностей, стандартов и норм поведения в процессе взаимоотношения субъектов деятельности;

2. Место дисциплины в структуре ООП

Раздел образовательной программы, к которому относится данная дисциплина - обязательная часть учебного плана. Дисциплина связана с этой и другими частями образовательной программы (дисциплинами и практиками): Культурология, Введение в профессию, Психология, Педагогика и т.п.

Процесс освоения содержания данной дисциплины опирается на теоретические представления, которые были освоены учащимися при изучении учебных дисциплин: Культурология, Введение в профессию, Психология, Педагогика. Курс призван **углубить** представление применении этических и культурных правил, норм и принципов в общении, профессиональной деятельности и повседневной жизни; корректировать свое поведение и корпоративную (профессиональную) деятельность с учетом культурных и этических требований, норм.

Курс создает условие для успешного освоения учебных дисциплин, направленных на углубленное изучение различных аспектов профессиональной деятельности социального работника, а именно Технология социальной работы, а также профильных дисциплин, посвященных социальной работе с различными группами населения (Социальная защита инвалидов, Социальная работа с пожилыми людьми, Социальная защита семьи и детства и т.п.).

3. Объем дисциплины: 4 зачетных единиц, 144 академических часов, в том числе:

контактная аудиторная работа: лекции 14 часов, практические занятия 28 часов;

самостоятельная работа: 75 часов, контроль 27 часов.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2; При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников
	УК-3.3; Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1; Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем;
ОПК-2 Способен описывать социальные явления и процессы на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов	ОПК-2.1; Анализирует и обобщает профессиональную информацию на теоретико-методологическом уровне
	ОПК-2.2 Описывает социальные явления и процессы на основе комплексной информации

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения экзамен в 4 семестре.

6. Язык преподавания русский.

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

Учебная	Всего	Контактная работа (час.)	Самостоя
---------	-------	--------------------------	----------

программа – наименование разделов и тем	(час.)	Лекции		Семинарские/ Практические занятия/ Лабораторные работы (оставить нужное)		Контроль самостояте льной работы (в том числе курсовая работа)	тельная работа, в том числе Контроль (час.)
		всего	в т.ч. практич еская подгото вка	всего	в т.ч. практич еская подгото вка		
Тема 1. История зарождения представлений о корпоративной культуре	14	2		2			10
Тема 2. Типы корпоративной культуры	16	2		4			10
Тема 3. Виды корпоративной культуры	14	2		4			8
Тема 4. Преданность организации как составляющая корпоративной культуры	14	2		4			8
Тема 5. Формирование и поддержание корпоративной культуры	14	2		4			8
Тема 6. Корпоративные стандарты. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры	14	2		4			8

Тема 7. Корпоративная этика как элемент корпоративной культуры	14	2		4			8
Тема 8. Профессионально-этическая культура специалиста по социальной работе	21	-		6			15
ИТОГО	144	14		28			75+27 контроль

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)	Вид занятия	Образовательные технологии
Тема 1. История зарождения представлений о корпоративной культуре	Лекция, практические занятия	Интерактивная лекция Технология формирования критического мышления
Тема 2. Типы корпоративной культуры	Лекция, практические занятия	Интерактивная лекция Технология формирования критического мышления
Тема 3. Виды корпоративной культуры	Лекция, практические занятия	Обучение в сотрудничестве Дискуссия Метод case-study
Тема 4. Преданность организации как составляющая корпоративной культуры	Лекция, практические занятия	Интерактивная лекция Обучение в сотрудничестве, Метод case-study
Тема 5. Формирование и поддержание корпоративной культуры	Лекция, практические занятия	Интерактивная лекция Технология формирования критического мышления

Тема 6. Корпоративные стандарты. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры	Лекция, практические занятия	Интерактивная лекция Метод case-study
Тема 7. Корпоративная этика как элемент корпоративной культуры	Лекция, практические занятия	Интерактивная лекция Моделирование
Тема 8. Профессионально-этическая культура специалиста по социальной работе	практические занятия	Исследовательский проект (проектирование)

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Примерные задания по курсу:

Задание 1. В литературе найти и выписать 5 определений корпоративной культуры с указанием источника и автора.

Задание 2. Описать корпоративную культуру вашей организации по модели Ф. Харриса и Р. Морана. (для примера взять любое социально-защитное учреждение г.Твери, ТвГУ)

Задание 3. По выделенным группам ценностей описать ценностно-нормативную структуру своей организации.

1. Смысложизненные (представления о добре, зле, счастье, цели и смысле жизни).

2. Универсальные: а) витальные (жизнь, здоровье, личная безопасность, благосостояние, семья, родственники, образование, квалификация, правопорядок и т. д.); б) общественного признания (трудолюбие, социальное положение и т. д.); в) межличностного общения (честность, бескорыстие, доброжелательность); г) демократические (свобода слова, совести, партий, национальный суверенитет и т. д.).

3. Партикулярные: а) привязанность к малой родине, семье; б) фетишизмы (вера в Бога, стремление к абсолюту).

Задание 4. Привести примеры разных «языков» в различных организациях и в своей организации.

Задание 5. Привести примеры лозунгов для вашей организации (если таковые отсутствуют, то сформулировать самостоятельно).

Задание 6. Привести примеры легенд вашей организации.

В основе легенд лежит несколько центральных тем: 1. «Главный босс тоже человек». 2. «Можно ли, будучи простым сотрудником, подняться до уровня руководства». 3. «Меня уволят». 4. «Как реагирует шеф на промахи». 5. «Что происходит при катастрофах»

Задание 7. Привести примеры ритуалов, происходящих в вашей организации.

Задание 8. Визуализировать понятие «корпоративная культура».

Одним из способов понимания корпоративной культуры является метод, предложенный Морганом. Суть его состоит в том, что культура представляется в виде метафор, например сравнивается с социальным клеем, айсбергом, луковицей, зонтиком и т. д. Безусловно, интересным и познавательным является и художественное представление выбранных образов, которое получило название визуализации. Визуализация корпоративной культуры – это изображение культуры, ее отдельных элементов с помощью художественных и графических средств.

Задание 9 (для выполнения в группе). Разработать анкету, позволяющую выделить тип корпоративной культуры на основе методики К. Камерона и Р. Куинна.

Задание 10. Провести диагностику корпоративной культуры своей организации с помощью разработанной анкеты.

Примерные практические задачи:

Задачи к теме 7-8

1. Вы работаете в службе социальной помощи населению. К вам на прием пришла многодетная мать. Какие нормы этикета вы обязаны выполнять?

2. Вы работаете в службе социальной помощи населению. К вам на прием пришла студенческая семья. Каким нормам этикета вы обязаны следовать?

3. Вы работаете в службе социальной реабилитации. Вы посещаете клиента, находящегося в учебно-воспитательном учреждении. Какие нормы этикета вы обязаны выполнять?

4. Вы работаете в службе по оказанию различных видов помощи семье. Вы проводите семейную консультацию. Какие нормы этикета вы обязаны выполнять?

5. Вы работаете в службе социальной помощи населению. К Вам на прием пришел престарелый человек. Какие нормы этикета Вы обязаны соблюдать?

6. Вы работаете в службе по оказанию различной помощи семье. У вас на приеме мать школьника, состоящего на учете в детской комнате милиции. Какие нормы этикета вы обязаны соблюдать?

7. Вы возглавляете районную службу социальной помощи населению. Каким нормам этикета вы будете следовать при проведении совещания работников вашей службы, чтобы оно было успешным.

8. Вы возглавляете городскую службу социальной защиты. Каким нормам этикета вы будете следовать при проведении собрания работников службы социальной защиты?

9. Вы работаете в службе социальной помощи населению. Ваш рабочий день начинается в 9 часов. В течение дня по роду своей деятельности вам необходимо выходить из своего кабинета, входить в другие, встречаться с коллегами в коридорах, кабинетах. Какие нормы этикета вы обязаны выполнять в отношениях с другими работниками вашей организации?

10. Вы - руководящий работник какой-либо службы социальной защиты. К вам на прием пришел сотрудник вашей организации. Каким нормам этикета вы обязаны придерживаться?

11. Каким нормам этикета вы обязаны придерживаться в телефонном деловом разговоре с клиентом, который по каким-либо причинам не может прийти к вам на прием.

12. Каким нормам этикета вы обязаны придерживаться в телефонном деловом разговоре с руководителем вашей службы?

13. Каким нормам этикета вы обязаны придерживаться в телефонном деловом разговоре с работником вашей службы, находящимся в вашем подчинении?

14. Каким нормам этикета вы обязаны придерживаться, разговаривая по служебному телефону с коллегой?

15. Вы, как студент, проходите ознакомительную практику в одном из учреждений социальной защиты. Каким нормам этикета вы должны следовать в общении с работниками этого учреждения?

16. Вы работаете в службе по оказанию различных видов помощи семье. Вам необходимо по какому-либо вопросу мнение вашего коллеги, который в это время проводит консультацию. Каким нормам этикета вы должны следовать в этой ситуации?

17. Вы - выпускник университета, который ищет работу. Каким нормам этикета вы должны следовать в разговоре о трудоустройстве с руководителем учреждения?

18. Вы, как работник службы по оказанию различных видов помощи семье, решаете с клиентом вопрос о консультировании. Каким нормам этикета вы будете следовать в этой ситуации?

19. Вы, как работник службы по оказанию различных видов помощи семье, проводите консультацию. Какие нормы этикета вы обязаны выполнять?

20. Если встречи с клиентом происходят регулярно (при стационарном обслуживании и пр.), то каким нормам этикета нужно следовать в общении с ним?

Задания для самостоятельной работы

1. Работа со словарем. Составить словарь основных рабочих терминов корпоративной культуры.

2. Сделать аннотацию на одну из статей из периодической печати по проблемам делового общения в учреждениях социальной сферы.

3. Составить перечень упражнений в рамках одной из техник развития коммуникативных навыков.

4. Проведение диагностической работы вида корпоративной культуры организации

5. Подготовить сообщение на одну из предложенных тем:

Корпоративная культура в производственных и коммерческих организациях.

Сущность корпоративной культуры и ее функции.

Социально-психологические и личностные компоненты корпоративной культуры.

Срок функционирования, уровень развития коллектива предприятия и его психологический климат.

Характер собственности организации и ее связь с типом корпоративной культуры.

Специфика деятельности и ориентированность предприятия на конкретные запросы потребителя.

Виды корпоративной культуры.

Опыт разработки корпоративной культуры.

Гендерные аспекты в корпоративной культуре.

Роль оценки и самооценки личности в структуре корпоративной культуры.

Удовлетворенность характеристиками работы и корпоративная культура.

Стили и методы руководства при различных корпоративных культурах.

Инструменты корпоративной культуры.

Психологические характеристики миссии.
Кодекс служебной этики и корпоративная культура.
Стратегия развития и корпоративная культура.
Разработка системы стимулирования работников.
Материальное и моральное стимулирование.
Социально-психологическое исследование корпоративной культуры организации.
Знаково-символические элементы корпоративной культуры.
Корпоративный сайт.
Корпоративное общение.
Миссия и базовые ценности организации.
Организовать круглый стол на заданную тему.

6. Определите, какие корпоративные и этические законы нарушили.

Опишите последствия нарушения героями этических законов (позитивные, негативные, в чем проявились, почему)?

1. ВОЛК в доме бабушки Красной Шапочки;
2. БУРАТИНО, продав азбуку Папы Карло;
3. КАРАБАС БАРАБАС в доме Папы Карло;
4. ИВАН-ЦАРЕВИЧ, сжигая лягушачью кожу;
5. БАБА-ЯГА, когда рассказала Ивану-царевичу о сундуке, в котором хранится смерть Кощея Бессмертного;
6. ОТЕЦ Мальчика-с-пальчика, когда оставил сыновей в лесу;
7. НИЛЬС, когда впервые встретился с гномом;
8. СНЕЖНАЯ КОРОЛЕВА, забрав Кая к себе;
9. ДЯДЯ ФЕДОР, уйдя из дома;
10. КАРЛСОН в доме Малыша (многократно);
11. ЧЕРНОМОР, украв Людмилу;
12. ЗОЛУШКА, появившись на балу;
13. ЗОЛУШКА, убежав с бала;
14. ОБИТАТЕЛИ ПТИЧЬЕГО ДВОРА в отношении Гадкого Утенка;
15. ЕМЕЛЯ, заставивший Марию-царевну полюбить его «по щучьему велению»;
16. ЛИСА АЛИСА и КОТ БАЗИЛИО в отношении Буратино;
17. БУРАТИНО в отношении Мальвины за завтраком и во время урока;
18. МАЛЬВИНА в отношении Буратино за завтраком и во время урока;
19. СТАРУХА в отношении Золотой рыбки;
20. СТАРУХА в отношении старика (из «Золотой рыбки»);
21. ЦАРЬ САЛТАН в отношении новорожденного Гвидона и его матери;
22. МЕДВЕДЬ в отношении всех обитателей теремка;
23. ЛИСА в отношении Колобка;
24. МЫШЬ в отношении Дюймовочки.

7. Составить вопросы для теста (минимум 10 вопросов) по всем пройденным темам.

Темы рефератов (эссе, творческих заданий)

1. Генезис понятия корпоративная культура в отечественной и зарубежной научной литературе.
2. Символические основания построения внутрикорпоративных отношений и взаимодействий сотрудников предприятия.
3. Потенциал корпоративной культуры в формировании у персонала приверженности предприятию.
4. Культура делового общения как составная часть корпоративной культуры предприятия.
5. Особенности корпоративной культуры предприятия социокультурной сферы.
6. Психологические механизмы построения корпоративной культуры предприятия.
7. Реализация общеэтических принципов в этике бизнеса, этическом кодексе предприятия.
8. Технологические аспекты формирования и развития корпоративной культуры предприятия.
9. Коммуникативная роль корпоративной культуры предприятия.
10. Корпоративная культура как инструмент менеджмента.

Примерные вопросы к экзамену

1. Корпоративная культура в системе управления организацией.
2. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики, функции.
3. Объективная и субъективная формы бытия корпоративной культуры.
4. Типология корпоративных культур по национальным особенностям поведения персонала.

5. Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности.
6. Типология корпоративных культур по признаку специфики гендерных отношений.
7. Комплексные типологии корпоративных культур.
8. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур.
9. Субкультуры в корпоративной культуре организации.
10. Корпоративная культура как ресурс организации.
11. Методы изучения корпоративной культуры.
12. Технология управления корпоративной культурой.
13. Технология разработки и внедрения корпоративной культуры.
14. Необходимость и факторы, определяющие изменения корпоративной культуры.
15. Механизмы изменения корпоративной культуры.
16. Социализация работников в организации как способ сохранения и формирования корпоративной культуры.
17. Девиантное поведение работников: факторы, способствующие девиации, классификация преступлений и девиаций на работе.
18. Корпоративная культура и эффективность деятельности организации.
19. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала корпорации.
20. Современные принципы этической культуры.
21. Признаки корпоративной культуры этической корпорации.
22. Организационные механизмы внедрения этических принципов и норм.

Требования к рейтинг-контролю

	1 контрольная точка	2 контрольная точка	экзамен
Разделы	№ 1-4	№ 5-8	
Текущая работа студента	20 баллов	20 баллов	

Контрольный модуль	10 баллов	10 баллов	
Всего – 100 баллов	30 баллов	30 баллов	40 баллов

Оценка качества освоения дисциплины включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую государственную аттестацию выпускников.

Текущий контроль осуществляется в ходе аудиторных занятий, проводимых по расписанию, по графику выполнения самостоятельной работы студентов. Формы текущего контроля: опрос на семинарских занятиях, работа в группах, творческое задание, устный опрос на лекциях, проверка заданий по самостоятельной работе.

•-активное участие и подготовка к семинарским занятиям - 3 балла на тему;

•-активная работа в группах - 2 балла;

•- выполнение творческого задания - 4 балла;

•- участие студентов в учебной дискуссии на лекциях -1 балл;

•- выполнение заданий по самостоятельной работе -3 балла.

Промежуточный контроль осуществляется в форме экзамена. Максимальная количество баллов на экзамене - 40.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Планируемый образовательный результат (компетенция, индикатор)	Формулировка задания	Вид и способ проведения промежуточной аттестации (возможные виды: творческие задания, кейсы, ситуационные задания, проекты, иное; способы проведения: письменный / устный)	Критерии оценивания и шкала оценивания
УК-3.2; <i>При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников</i>	Задание 1. Разработать для своей академической группы кодекс профессиональной этики.	Творческое задание/письменно-устно	Критерии к оценке кейсов (практических заданий)
УК-3.3; <i>Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и</i>	Задание 1. Вы – главный менеджер в крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У	кейс/письменно	Критерии оценивания кейса

<p><i>командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого</i></p>	<p>фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение – подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы, с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями. Каково будет ваше решение? Подпишите ли вы новый контракт или нет? Почему?</p> <p>Задание 2.</p> <p>Вы – менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая, способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у мужчин, претендующих на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете ли вы эту</p>		
---	---	--	--

	<p>женщину на работу? Почему? Задание 3. Вы – менеджер фирмы, выпускающей средства по уходу за волосами. Фирма приступила к выпуску нового шампуня, препятствующего образованию перхоти и эффективного даже при разовом применении. Однако специалист по маркетингу вашей фирмы рекомендует в инструкции на этикетке указать, что шампунь следует применять дважды при каждом мытье головы. Дополнительного эффекта потребитель не получит, но шампунь будет расходоваться в два раза быстрее, и, следовательно, увеличится объем продаж. Что Вы предпримите и почему?</p>		
<p>УК-5.1; <i>Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем;</i></p>	<p>Задание 1. Татьяна Николаевна – учитель в начальной школе с большим опытом и стажем работы. В школе, где она работает, обучается большой контингент детей армянской национальности. Елена П. работает школьным социальным работником. Недавно Татьяна Николаевна попросила Елену помочь ей успокоить учеников в классе. Учительница пожаловалась социальному работнику, что раньше у нее не было такого количества проблем с учениками. Трудности, по ее мнению, возникли из-за детей армян. Елена не была уверена, что проблема вызвана только учениками (вероятно учительница повела себя не корректно), но дала совет, как усадить учеников вместе и успокоить. Правильно ли поступила Елена П.? Каковы обязанности ее перед</p>	<p>кейс/письменно</p>	<p>Критерии оценивания кейса</p>

	<p>детьми, коллегами, обществом,?</p> <p>На основе каких этических принципов необходимо строить процесс взаимодействия социального работника и учителя?</p> <p>Какие рекомендации может дать специалист учителю?</p> <p>Как вы думаете, что посоветовала Елена П. учителю?</p> <p>Задание 2.</p> <p>Вы – менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая, способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у мужчин, претендующих на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?</p>		
<p>ОПК-2.1; Анализирует и обобщает профессиональную информацию на теоретико-методологическом уровне</p>	<p>Задание 1.</p> <p>Представьте, что Вы, как студент, проходите учебную /производственную практику в одном из учреждений социальной защиты (реабилитационный центр для детей с ограниченными возможностями, реабилитационный центр для несовершеннолетних, и т.п.. Каким нормам этикета вы должны следовать в общении с работниками этого учреждения?</p>	Творческое задание устно/письменно	Критерии оценивания устного (письменного) ответа
<p>ОПК-2.2<i>Описывает социальные явления и процессы на основе комплексной информации</i></p>	<p>Задание 1.</p> <p>Разработать анкету, позволяющую выделить тип корпоративной культуры на основе методики К. Камерона и Р. Куинна.</p> <p>Задание 2.</p>	кейс/письменно	Критерии оценивания кейса

	Провести диагностику корпоративной культуры своей организации с помощью разработанной анкеты.		
--	---	--	--

Критерии оценивания

1. Критерии оценивания устного (письменного) ответа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
4-ый уровень	Студент дает правильный и полный (развернутый) ответ на вопрос, умеет логично и грамотно излагать собственные умозаключения и выводы, демонстрируя уверенные знания и навыки участия в обсуждении проблем при возникающих дискуссиях.
3-ый уровень	Студент дает правильный ответ на вопрос, умеет формулировать собственные умозаключения и выводы, демонстрируя знания и навыки участия в обсуждении проблем на практических занятиях, но допускает неточности.
2-й уровень	Студент дает неполный ответ, демонстрируя поверхностные знания по вопросу
1-й уровень	Студент дает неполный ответ, демонстрируя поверхностные знания по вопросу, допускает 2-3 ошибки, либо дает неверный ответ.

2. Критерии оценивания типовых тестовых заданий

Шкала оценивания	Критерии оценивания
4-ый уровень	Студент верно ответил на 85%-100% вопросов
3-ый уровень	Студент верно ответил на 70%-84% вопросов
2-й уровень	Студент верно ответил на 50%-69% вопросов
1-й уровень	Студент верно ответил на 0-49% вопросов

3. Критерии оценивания практических заданий

Шкала оценивания	Критерии оценивания
4-ый уровень	Студент производит полное выполнение задания.
3-ый уровень	Студент производит полное выполнение задания, но допускает некоторые незначительные неточности.
2-й уровень	Студент в целом правильно выполняет задание, но допускает одну-две существенную неточность.
1-й уровень	Студент правильно выполняет задание, допуская при этом более двух существенных неточностей, либо вообще не может правильно выполнить задание

4.

Критерии оценивания решения

задачи/ кейса

Шкала оценивания	Критерии оценивания
4-ый уровень	Соблюдена методика решения задач. Студент дает правильный и развернутый ответ по задаче, правильно определяет природу возникших отношений, их объектов, субъектов, содержание. Студент

	правильно определил все нормативные правовые акты, подлежащие применению в данной ситуации. Правильно квалифицированы значимые факты и обстоятельства. Теоретические основы решения задачи основаны на анализе положений действующего законодательства, научной, учебной литературы, материалов социальной практики. Окончательные выводы сформулированы студентом верно и обоснованы. Студент способен спрогнозировать дальнейшее развитие ситуации и предложить рекомендации по решению возможных проблем. Решение ситуации имеет нестандартный, инновационный подход. Студент способен грамотно представить результаты решения в графической форме.
3-ый уровень	Соблюдена методика решения задач. Студент дает правильный и развернутый ответ по задаче, правильно определяет природу возникших отношений, их объектов, субъектов, содержание. Студент правильно определил все нормативные правовые акты, подлежащие применению в данной ситуации. Теоретические основы решения задачи основаны на анализе положений действующего законодательства, научной, учебной литературы, материалов социальной практики. Окончательные выводы сформулированы студентом верно и в достаточной степени обоснованы.
2-й уровень	В целом соблюдена методика решения задач. Студент дает в целом правильный ответ на теоретический вопрос, но имеются неточности либо ответ студента не в достаточной степени обоснован. Теоретические основы решения задачи изложены на основе анализа положений действующего законодательства, учебной литературы, но требуют небольшой доработки. Общая оценка ситуации в целом дана правильная. Однако, не в полной мере квалифицированы значимые факты и обстоятельства.
1-й уровень	Не соблюдена методика решения задач. Студент дает неполный ответ, демонстрируя поверхностные знания по вопросу либо дает неверный ответ (не правильно квалифицированы значимые факты и обстоятельства, ответ содержит неточности в определении социальной ситуации и решения проблемы). Теоретические основы решения задачи не базируются на анализе нормативных правовых актов, учебной, научной литературе.

5. Критерии оценивания презентаций

Шкала оценивания	Критерии оценивания
4-ый уровень	<p>Тема презентации соответствует программе учебной дисциплины. Презентация содержит достоверную информацию. Все заключения подтверждены надлежащими источниками. Студент продемонстрировал навыки обобщения материала, правильного использования соответствующей изучаемому курсу терминологии.</p> <p>Содержание презентации свидетельствует о ее актуальности. В презентации имеются в достаточном количестве графические иллюстрации, диаграммы, примеры из СМИ. Материал изложен в логической последовательности. Имеются обоснованные выводы в заключении. Презентация корректно оформлена, использованы разные цветовые решения (фон, шрифт, заголовки и т.п.).</p> <p>Выдержан объем – 8-10 слайдов. Общий объем текста не превышает 10-15 % от всей презентации.</p>

3-й уровень	<p>Тема презентации соответствует программе учебной дисциплины. Презентация в целом содержит достоверную информацию, основана на нормах действующего уголовно-процессуального законодательства. Основные заключения подтверждены достоверными источниками. Студент продемонстрировал навыки обобщения материала, правильного использования юридической терминологии.</p> <p>Содержание презентации свидетельствует о ее актуальности. В презентации имеются графические иллюстрации, диаграммы, графики, примеры из судебной и правоприменительной практики, цитаты и т.п. Материал изложен в логической последовательности. Имеются выводы в заключении. Имеются недостатки в техническом оформлении (использование цвета (фон, шрифт, заголовки, картинки, схемы, рисунки).</p> <p>Не в полной мере выдержан объем презентации (меньше или больше 8-10 слайдов). Объем текста превышает 15 % от всей презентации.</p>
2-й уровень	<p>Тема презентации соответствует программе учебной дисциплине. Презентация содержит неточности, основана на недействующем законодательстве. Нарушена логическая последовательность изложения материала. Имеются отдельные недостатки в техническом оформлении (использование цвета (фон, шрифт, заголовки, картинки, схемы, рисунки).</p> <p>Не соблюдены требования к объему презентации и объему текстовой информации.</p>
1-й уровень	<p>Тема презентации в целом соответствует программе учебной дисциплины. Презентация содержит грубые неточности, основана на нормах устаревшего законодательства. Нарушена логическая последовательность изложения материала. Имеются серьезные недостатки в техническом оформлении (использование цвета (фон, шрифт, заголовки, картинки, схемы, рисунки).</p> <p>Не соблюдены требования к объему презентации и объему текстовой информации.</p>

1. Критерии оценивания составленной схемы (заполнения таблицы)

Уровень	Критерии оценивания
4-й уровень	Схема (таблица) носит целостный характер. Материал соответствует нормам действующего законодательства. Студент демонстрирует умение поиска, систематизации и анализа специальной литературы. Правильно определена последовательность изложения материала. Материал излагается достаточно полно, работа оформлена интересно.
3-й уровень	Схема носит целостный характер. Материал в целом, соответствует нормам действующего законодательства, но имеются неточности. Студент демонстрирует умение поиска, систематизации и анализа специальной литературы. Имеются недостатки в определении последовательности изложения материала.
2-й уровень	Схема (таблица) составлена, но имеются существенные недостатки, свидетельствующие о недостаточной проработке вопроса (темы).
1-й уровень	Схема (таблица) составлена, но имеются существенные недостатки, свидетельствующие о непонимании сути задания.

2. Критерии оценивания эссе

Шкала оценивания	Критерии оценивания
4-ый уровень	Материал изложен четко и лаконично (2-3 страницы). Суждения и аргументы раскрываются с опорой на теоретические положения, выводы и фактический материал. Приведена собственная позиция. Собственная позиция автора аргументирована (приведено более одного аргумента); работа носит проблемный характер. Эссе отличается оригинальностью постановки проблемы. Материал структурирован, излагается логически последовательно. Работа оформлена в соответствии с установленными требованиями.
3-ый уровень	Тема (вопрос) в целом раскрыта. Представлена собственная позиция с аргументацией. Представлена собственная позиция без достаточного пояснения или собственная позиция представлена, но приведен только один аргумент. Суждения и аргументы приведены с опорой на теорию, но без использования фактического материала.
2-й уровень	Вопрос фактически не раскрыт. Работа не отвечает требованиям, предъявляемым к эссе. Собственная позиция не представлена в необходимом объеме и не достаточно раскрыта. Содержание ответа не дает представления о ее понимании. Существенные недостатки в оформлении работы (нет сносок).
1-й уровень	Вопрос не раскрыт. Работа не отвечает требованиям, предъявляемым к эссе. Собственная позиция не представлена и не раскрыта. Содержание ответа не дает представления о ее понимании. Существенные недостатки в оформлении работы (нет сносок).

3. Критерии оценивания доклада

Шкала оценивания	Критерии оценивания
4-ый уровень	Материал изложен четко и лаконично. Тема раскрыта полностью. Суждения и аргументы раскрываются с опорой на теоретические положения, выводы и фактический материал. Приведена и аргументирована собственная позиция. Материал структурирован, излагается логически последовательно. Работа оформлена в соответствии с установленными требованиями. Отсутствие речевых и лексико-грамматических ошибок. Ответы на вопросы – четкие, ясные.
3-ый уровень	Тема (вопрос) в целом раскрыта. Представлена собственная позиция с аргументацией. Устная репрезентация соблюдена не в полной мере. Присутствуют элементы чтения. Присутствует логика изложения. Отсутствие речевых и лексико-грамматических ошибок. Студент может ответить на поставленные вопросы.
2-й уровень	Вопрос фактически не раскрыт. Работа не отвечает требованиям, предъявляемым к эссе. Собственная позиция не представлена в необходимом объеме и не достаточно раскрыта. Устная репрезентация соблюдена не в полной мере. Присутствуют элементы чтения. Не четкая логика изложения. Наличие речевых и лексико-грамматических ошибок. Содержание ответа не дает представления о ее понимании.
1-й уровень	Вопрос не раскрыт. Собственная позиция не представлена и не раскрыта. Устная репрезентация не соблюдена. Присутствуют элементы чтения. Не четкая логика изложения. Наличие многочисленных речевых и лексико-грамматических ошибок. Содержание ответа не дает представления о ее понимании.

4. Критерии оценивания аннотации к статье /работе

Шкала оценивания	Критерии оценивания
4-ый уровень	Сформированы умения понимать основное содержание текста, выделять даты, факты, имена; сформированы умения обобщать результаты аннотирования, выражать согласие/несогласие с представленной в тексте позицией. В письменной речи отсутствуют лексико-грамматические ошибки..
3-ый уровень	Студент понимает содержание статьи; умеет частично выделять даты, факты, имена, но затрудняется обобщить результаты аннотирования; умеет выражать согласие/несогласие с представленной в тексте позицией; в письменной речи отсутствуют лексико-грамматические ошибки.
2-й уровень	Студент не полностью понимает содержание статьи; умеет частично выделять даты, факты, имена, но затрудняется обобщить результаты аннотирования; умеет выражать согласие/несогласие с представленной в тексте позицией; в письменной речи присутствуют незначительные лексико-грамматические ошибки.
1-й уровень	Студент не понимает содержание статьи; не умеет частично выделять даты, факты, имена, затрудняется обобщить результаты аннотирования; не умеет выражать согласие/несогласие с представленной в тексте позицией; в письменной речи присутствуют повторяющиеся лексико-грамматические ошибки.

10. Критерии оценивания научно-исследовательской работы студентов

Шкала оценивания	Критерии оценивания
4-ый уровень	Научно-исследовательская работа выполнена самостоятельно на достаточно высоком научном уровне. Материал работы основан на действующем законодательстве, научной и учебной литературе. Используются методы научного познания. Позиция автора обоснована и аргументирована, отражает его точку зрения относительно исследуемой проблемы (вопроса). Работа отвечает всем требованиям научной работы (условиям конкурса). Результаты научно-исследовательской работы правильно оформлены в виде научного доклада, сообщения (выступления), научной статьи (в зависимости от конкурса научных работ).
3-ый уровень	Научно-исследовательская работа выполнена самостоятельно и основана на действующем законодательстве, научной и учебной литературе. Используются некоторые методы научного познания. Позиция автора обоснована, но не достаточно четко аргументирована. Работа отвечает всем требованиям научной работы (условиям конкурса). Результаты научно-исследовательской работы правильно оформлены в виде научного доклада, сообщения (выступления), научной статьи (в зависимости от конкурса научных работ).
2-й уровень	Научно-исследовательская работа выполнена самостоятельно и основана на действующем законодательстве, научной и учебной

	литературе. Используются некоторые методы научного познания. Однако позиция автора не обоснована, не достаточно четко аргументирована. В работе встречаются до двух несоответствий предъявляемым требованиям научной работы (условиям конкурса). Результаты научно-исследовательской работы имеют серьезные погрешности в оформлении в виде научного доклада, сообщения (выступления), научной статьи (в зависимости от конкурса научных работ).
1-й уровень	Научно-исследовательская работа списана, не носит самостоятельный характер, имеет существенные недостатки и нуждается в доработке.

11. Критерии оценивания проектов

Шкала оценивания	Критерии оценивания
4-ый уровень	Студент владеть методикой разработки социальных проектов и программ, знает наиболее значимые программы и инициативы, реализуемые общественными движениями объединениями в субъекте РФ, владеет навыками участия в дискуссиях, требующих формулирования собственной гражданской позиции, владеет навыком внедрения социальных проектов в общественную жизнь
3-ый уровень	Студент умеет разрабатывать социальные проекты и программы, обосновывать их актуальность, правильно оформлять и интерпретировать методологическую часть проекта, но допускает неточности в принятии организационных решений.
2-й уровень	Студент демонстрирует умение разрабатывать социальные проекты и программы, но допускает неточности в оформлении проекта или его методологической части.
1-й уровень	Студент слабо владеет навыками социального проектирования и программирования, допускает ошибки в оформлении проекта, интерпретации методологической части, испытывает затруднения при ответах на вопросы.

Шкала оценивания	Баллы
4-ый уровень	38-40
3-ый уровень	30-37
2-й уровень	20-29
1-й уровень	0-19

Баллы суммируются и при необходимости вычисляется средний балл.

Итоговая оценка за промежуточную аттестацию ставится согласно положению о рейтинговой системе обучения в ТвГУ.

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература

Корпоративная культура : практическое руководство / пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 216 с. - (Серия «Harvard Business Review: 10 лучших статей»). - ISBN 978-5-9614-3838-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1841888>

Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник / Т. Н. Персикова. - Москва : Логос, 2020. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-467-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212400>

б) Дополнительная литература:

Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учебное пособие / Т. Н. Персикова. - Москва : Логос, 2020. - 224 с. - ISBN 978-5-98704-127-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212426>

Коньгина, М.Н. Этические основы социальной работы : учебное пособие / М.Н. Коньгина, Е.Б. Горлова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2014. - 154 с. : ил. - Библиогр.: с. 84-86. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457393>

Гурьянова, Т. Н. Этические основы социальной работы : учебно-методическое пособие / Т. Н. Гурьянова. — 2-е изд. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2018-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79605.html>

Бехар, Г. Дело не в кофе: Корпоративная культура Starbucks: Учебное пособие / Бехар Г., Голдстейн Д., - 8-е изд. - Москва : Альпина Пабли., 2016. - 186 с. ISBN 978-5-9614-5103-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/912690>

Александрова, З.А. Профессиональная этика: учебное пособие / З.А. Александрова, С.Б. Кондратьева ; Министерство образования и науки Российской Федерации. - Москва : МПГУ, 2016. - 136 с. : ил. - Библиогр. в кн. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469398>

2) Лицензионное программное обеспечение и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства.

Google Chrome

Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows

Microsoft Office профессиональный плюс 2013

Microsoft Windows 10 Enterprise

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ЭБС «ZnaniUM.COM»	http://znanium.com/
ЭБС «ЮРАЙТ»	https://urait.ru/

ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	https://biblioclub.ru/
Цифровой образовательный ресурс IPRsmart	http://www.iprbookshop.ru/
ЭБС «Лань»	https://e.lanbook.com/

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

Корпоративная культура: Учебное пособие / Автор-сост. И.Н.Кузнецов. Мн., 2006. <http://pdf.kamunikat.org/25491-1.pdf>

Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие / Авт.- сост. Т.А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с. <https://opuo.ru/wp-content/uploads/2016/04/Korporativnaya-kultura-UMP-Lapina-2005-96.pdf>

Организационная культура : учебное пособие / Авторсоставитель О. Е. Стеклова. – Ульяновск : УЛГТУ, 2014. – 110 с. <http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2015/126.pdf>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

План семинарских занятий

Тема 1. История зарождения представлений о корпоративной культуре

Представление о культуре в различных науках. Культура как духовное и материальное, культура вне и внутри личности. Корпоративная культура, ее сущность. Связь корпоративной и организационной культуры. В.А. Спивак: организационная культура как общее, а корпоративная культура как частное. Культура как контроль. Культура как нормативный порядок. Структурные элементы корпоративной культуры (материальные, духовные, знаково-символические).

Тема 2. Типы корпоративной культуры

Критерии типологий культур. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке). Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи, культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А.А. Кеннеди). Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед). Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека). Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).

Тема 3. Виды корпоративной культуры

Виды корпоративных культур: сильные и слабые культуры экономических систем. Бесспорные и небесспорные культуры. Открытые, закрытые культуры. Обезличенные, персонализированные культуры. А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко представляют корпоративную культуру как совокупность поведенческих норм, ритуалов, символов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятию.

Тема 4. Преданность организации как составляющая корпоративной культуры

Научные объяснения феноменологии преданности организации. Д. Тибо и Г. Келли о факторе «взаимного обмена вознаграждения и наказания» в контексте взаимодействия. Теория референтной группы в современной западной социальной психологии (Г. Хайман, Т. Ньюком, М. Шериф, Г. Келли и другие). Когнитивистская ориентация (Т. Ньюком). Теория когнитивного диссонанса (Л. Фестингер). Теория Шутца о феномене межличностных отношений совместимости. Теория привязанности и концепция «внутренней рабочей модели» Боулби. Мейер и Ален: рассмотрение трех измерений привязанности к организации – эмоционального, нормативного и текущего.

Тема 5. Формирование и поддержание корпоративной культуры

Основные методы формирования корпоративной культуры. Разработка и принятие документов: Миссия, Корпоративный кодекс, Философии. Регулярная демонстрация нужного поведения лидерами компании: формальными и неформальными. Обучение навыкам, которые особенно важны для новой культуры (например, вежливое общение с клиентами) Корпоративная культура и ее жизненный цикл, *Зарождение корпоративной культуры Стабилизация корпоративной культуры История корпоративной культуры*: переход на уровень классики.

Тема 6. Корпоративные стандарты. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры

Корпоративные стандарты как часть корпоративной культуры. Среднестатистический перечень корпоративных стандартов: -отношения с коллегами; -отношения с клиентами; -рабочее место; -отношения с внешней средой (защита интересов компании, сохранение коммерческой тайны, способы представления компании). Изучение корпоративной культуры начинается с внешних факторов, технологий, архитектуры, образцов поведения. Затем затрагиваются глубинные ценности. Далее исследуются базовые составляющие отношение к персоналу, отношение к работе.

Тема 7. Корпоративная этика как элемент корпоративной культуры

Профессиональная этика. Кодексы профессиональной этики. Кодекс профессиональной этики социального работника. Этическая дилемма. Понятие

этических принципов и норм в социальной работе. Деонтология социальной работы.

Этика бизнеса. Основные концепции в этике бизнеса. 1. Теория утилитаризма. 2. Деонтическая этика. 3. Этика справедливости.

Проблемы макроэтики. Способы повышения уровня этичности организации.

Методические рекомендации студентам по написанию рефератов

Написание реферата является - одной из форм обучения студентов, направленной на организацию и повышение уровня самостоятельной работы студентов; - одной из форм научной работы студентов, целью которой является расширение научного кругозора студентов, ознакомление с методологией научного поиска.

Реферат, как форма обучения студентов, - это краткий обзор максимального количества доступных публикаций по заданной теме, с элементами сопоставительного анализа данных материалов и с последующими выводами. При проведении обзора должна проводиться и исследовательская работа, но объем ее ограничен, так как анализируются уже сделанные предыдущими исследователями выводы и в связи с небольшим объемом данной формы работы.

Темы рефератов определяются кафедрой и содержатся в программе курса. Преподаватель рекомендует литературу, которая может быть использована для написания реферата.

Целью написания рефератов является: привитие студентам навыков библиографического поиска необходимой литературы (на бумажных носителях, в электронном виде); привитие студентам навыков компактного изложения мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу в письменной форме, научно грамотным языком и в хорошем стиле; приобретение навыка грамотного оформления ссылок на используемые источники, правильного цитирования авторского текста; выявление и развитие у студента интереса к определенной научной и практической проблематике с тем, чтобы исследование ее в дальнейшем продолжалось в подготовке и написании курсовых и дипломной работы и дальнейших научных трудах.

Основные задачи студента при написании реферата:

- с максимальной полнотой использовать литературу по выбранной теме (как рекомендуемую, так и самостоятельно подобранную) для правильного понимания авторской позиции;

- верно (без искажения смысла) передать авторскую позицию в своей работе;

- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с тем или иным автором по данной проблеме.

Требования к содержанию:

- материал, использованный в реферате, должен относиться строго к выбранной теме;

- необходимо изложить основные аспекты проблемы не только грамотно, но и в соответствии с той или иной логикой (хронологической, тематической, событийной и др.);

- при изложении следует сгруппировать идеи разных авторов по общности точек зрения или по научным школам;

- реферат должен заканчиваться подведением итогов проведенной исследовательской работы: содержать краткий анализ-обоснование преимуществ той точки зрения по рассматриваемому вопросу, с которой Вы солидарны.

Структура реферата:

1. *Начинается реферат с титульного листа.*

2. *За титульным листом следует Оглавление.* Оглавление - это план реферата, в котором каждому разделу должен соответствовать номер страницы, на которой он находится.

3. *Текст реферата.* Он делится на три части: введение, основная часть и заключение. а) Введение - раздел реферата, посвященный постановке проблемы, которая будет рассматриваться и обоснованию выбора темы.

б) Основная часть - это звено работы, в котором последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена как цельным текстом, так и разделена на главы. При необходимости текст реферата может дополняться иллюстрациями, таблицами, графиками, но ими не следует "перегружать" текст.

в) Заключение - данный раздел реферата должен быть представлен в виде выводов, которые готовятся на основе подготовленного текста. Выводы должны быть краткими и четкими. Также в заключении можно обозначить проблемы, которые "высветились" в ходе работы над рефератом, но не были раскрыты в работе.

4. *Список источников.*

В данном списке называются как те источники, на которые ссылается студент при подготовке реферата, так и все иные, изученные им в связи с его подготовкой. В работе должно быть использовано не менее 5 разных источников.

Работа, выполненная с использованием материала, содержащегося в одном научном источнике, является явным плагиатом и не принимается.

Оформление Списка источников и литературы должно соответствовать требованиям библиографических стандартов (см. Оформление Списка источников и литературы). Объем и технические требования, предъявляемые к выполнению реферата. Объем работы должен быть, как правило, не менее 12 и не более 20 страниц. Работа должна выполняться через одинарный интервал 12 шрифтом, размеры оставляемых полей: левое - 25 мм, правое - 15 мм, нижнее - 20 мм, верхнее - 20 мм. Страницы должны быть пронумерованы. Расстояние между названием части реферата или главы и последующим текстом должно быть равно трем интервалам.

Фразы, начинающиеся с "красной" строки, печатаются с абзацным отступом от начала строки, равным 1 см. При цитировании необходимо

соблюдать следующие правила: текст цитаты заключается в кавычки и приводится без изменений, без произвольного сокращения цитируемого фрагмента (пропуск слов, предложений или абзацев допускается, если не влечет искажения всего фрагмента, и обозначается многоточием, которое ставится на месте пропуска) и без искажения смысла; каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник, библиографическое описание которого должно приводиться в соответствии с требованиями библиографических стандартов.

Оценивая реферат, преподаватель обращает внимание на:

- соответствие содержания выбранной теме;
- отсутствие в тексте отступлений от темы;
- соблюдение структуры работы, четка ли она и обоснованна;
- умение работать с научной литературой;
- вычленять проблему из контекста;
- умение логически мыслить;
- культуру письменной речи;
- умение оформлять научный текст (правильное применение и оформление ссылок, составление библиографии);
- умение правильно понять позицию авторов, работы которых использовались при написании реферата;
- способность верно, без искажения передать используемый авторский материал;
- соблюдение объема работы;
- аккуратность и правильность оформления, а также технического выполнения работы.

Реферат должен быть сдан для проверки в установленный срок

Методические рекомендации по выполнению творческих работ (эссе)

Эссе рассматривается как один из ключевых элементов процесса самообразования студентов, а также как элемент контроля уровня сформированности научно-педагогических компетенций.

Требования к написанию определяются сущностью феномена эссе. Основные особенности педагогического эссе: наличие конкретной темы или вопроса; личностный характер восприятия проблемы и ее осмысления (в эссе ярко выражена авторская позиция); небольшой объем (до 5 страниц); свободная композиция; непринужденность повествования; парадоксальность; внутреннее смысловое единство; открытость (эссе при этом остается принципиально незавершенным в смысловом плане).

Структурная схема эссе

Введение — определение основного вопроса эссе.

Основная часть — ответ на поставленный вопрос.

Один параграф содержит: тезис, доказательство, иллюстрации, подвывод, являющийся частично ответом на поставленный вопрос.

Заключение - суммирование уже сделанных подвыводов и окончательный ответ на вопрос эссе.

Отметим наиболее приемлемую технику доказательства приведенных в эссе высказываний. Доказательство — это совокупность логических приемов обоснования истинности какого-либо суждения с помощью других истинных и связанных с ним суждений. Структура аргументации (доказательства) Структура любого доказательства включает, по меньшей мере, три составляющие: тезис, аргументы, вывод или оценочные суждения.

- Тезис — это сужение, которое надо доказать.
- Аргументы — это категории, которыми пользуются при доказательстве истинности тезиса.
- Вывод — это мнение, основанное на анализе фактов.
- Оценочные суждения — это мнения, основанные на наших убеждениях, верованиях или взглядах.

Требования, предъявляемые к эссе

1. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.
2. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.
3. Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.
4. Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль.
5. Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.
6. Эссе должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

Памятка при написании эссе

Прежде чем приступить к написанию эссе: 1) изучите теоретический материал; 2) уясните особенности заявленной темы эссе; 3) продумайте, в чем может заключаться актуальность заявленной темы; 4) выделите ключевой тезис и определите свою позицию по отношению к нему; 5) определите, какие теоретические понятия, научные теории, термины помогут вам раскрыть суть тезиса и собственной позиции; 6) составьте тезисный план, сформулируйте возникшие у вас мысли и идеи.

При написании эссе: 1) напишите эссе в черновом варианте, придерживаясь оптимальной структуры; 2) проанализируйте содержание написанного; 3) проверьте стиль и грамотность, композиционное построение эссе, логичность и последовательность изложенного; 4) внесите необходимые изменения и напишите окончательный вариант. 7. Алгоритм написания эссе Внимательно прочтите все темы (высказывания), предлагаемые для написания эссе. Выберите ту, которая будет отвечать нескольким требованиям: а) интересна вам; б) вы в целом поняли смысл этого высказывания; в) по данной теме есть что сказать (знаете термины, можете привести примеры, имеете личный опыт и т.д.).

Определите главную мысль высказывания (о чем оно?), для этого воспользуйтесь приемом перифраза (скажите то же самое, но своими словами). Набросайте аргументы «за» и/или «против» данного высказывания. Если вы

наберете аргументы и «за», и «против» афоризма, взятого в качестве темы, ваше эссе может носить полемический характер. Для каждого аргумента подберите примеры, факты, ситуации из жизни, личного опыта и т.д. Еще раз просмотрите подобранные иллюстрации. Подумайте, какие приемы вы будете использовать, чтобы сделать язык вашего эссе более интересным, живым (сравнения, аналогии, эпитеты и т.д.). Распределите подобранные аргументы и/или контраргументы в последовательности. Это будет ваш условный план. Придумайте вступление к рассуждению (в нем можно написать, почему вы выбрали это высказывание, сразу определить свою позицию, задать свой вопрос автору цитаты и т.д.). Изложите свою точку зрения в той последовательности, которую вы наметили. Сформулируйте общий вывод работы и, если необходимо, отредактируйте ее.

Тема эссе согласуется студентом с преподавателем в рамках проблемных вопросов, выносимых на обсуждение на семинарские занятия.

VII. Материально-техническое обеспечение

А) типовое учебное помещение (аудитория), укомплектованное стандартной учебной мебелью (столами и стульями), обычным мультимедийным проекционным оборудованием и имеющее стандартное, функционально необходимое для осуществления учебного процесса электрическое освещение;

Б) литературные источники из списка основной и дополнительной научной и учебно-методической литературы по дисциплине, приведенного в пунктах V данной программы. Особое техническое обеспечение для осуществления обучения студентов по данной дисциплине не требуется.

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Рекомендуемая литература Программное обеспечение	Протокол 14 заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 22.06.2022 г.
2.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Рекомендуемая литература	Протокол 12 заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 29.06.2023 г.