

МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО Чурапчинский государственный институт физической культуры и спорта

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

_____ И.И. Готовцев

_____ 2018 г.

**Кадровая политика и кадровое обеспечение
молодежной политики**

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Социокультурных инноваций и технологий**

Учебный план z39.03.03_20_00.plx
39.03.03 Организация работы с молодежью

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	72	Виды контроля на курсах: зачеты 1
в том числе:		
аудиторные занятия	8	
самостоятельная работа	60	
часов на контроль	4	

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	1		Итого	
	УП	РП		
Лекции	4	4	4	4
Практические	4	4	4	4
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8	8	8	8
Сам. работа	60	60	60	60
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

Рабочая группа кафедры организации работы с молодежью _____

Рецензент(ы):

Рабочая программа дисциплины

Кадровая политика и кадровое обеспечение молодежной политики

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 77)

составлена на основании учебного плана:

39.03.03 Организация работы с молодежью

утвержденного учёным советом вуза от 30.03.2018 протокол № 6.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Социокультурных инноваций и технологий

Протокол от ____ 2018 г. № ____

Срок действия программы: уч.г.

Зав. кафедрой Судьин Сергей Александрович

Председатель НМС УГН(С)

____ 2018 г.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель НМС УГН(С) Коркин Е.В.

_____ 2019 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры
Социокультурных инноваций и технологий

Протокол от _____ 2019 г. № ____
Зав. кафедрой Судьин Сергей Александрович

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель НМС УГН(С)

_____ 2020 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры
Социокультурных инноваций и технологий

Протокол от _____ 2020 г. № ____
Зав. кафедрой Судьин Сергей Александрович

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель НМС УГН(С)

_____ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры
Социокультурных инноваций и технологий

Протокол от _____ 2021 г. № ____
Зав. кафедрой Судьин Сергей Александрович

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель НМС УГН(С)

_____ 2022 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры
Социокультурных инноваций и технологий

Протокол от _____ 2022 г. № ____
Зав. кафедрой Судьин Сергей Александрович

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Овладение студентами знаниями в области проблем трудоустройства молодежи, выработке их исследовательских практик, в рассмотрении карьерных стратегий молодежи как целенаправленное, долгосрочно ориентированное планирование и организация карьерных процессов, в которые включается персонал
1.2	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Молодежь в общественно-политической жизни общества
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Организация волонтерской деятельности
2.2.2	Карьерные стратегии молодежи

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
Знать:	
Уметь:	
Владеть:	

ПК-3: Способен к организационно-управленческой работе в сфере молодежной политики	
Знать:	
Уметь:	
Владеть:	

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	3.1.1 свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;
3.1.2	3.1.2 механизмы взаимодействия с различными социальными структурами и институтами общества для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики;
3.1.3	3.1.3 основы разработки планов и программ по организации мероприятий в сфере молодежной политики.
3.2	Уметь:
3.2.1	3.2.1 в социальном взаимодействии и командной работе учитывать особенности поведения и интересы других участников;
3.2.2	3.2.2 анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строить продуктивное взаимодействие с учетом этого;
3.2.3	3.2.3 осуществлять разработку и реализацию проектов и программ в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями;
3.2.4	3.2.4 разрабатывать порядок оказания социальных услуг и услуг по организации мероприятий в сфере молодежной политики.
3.2.5	
3.3	Владеть:
3.3.1	3.3.1 навыками обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды;
3.3.2	3.3.2 навыками координации деятельности по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, медико-социальной помощи, разработки и реализации проектов и программ в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями;
3.3.3	3.3.3 навыками применения современных форматов и методов работы с молодежью при проведении мероприятий в сфере молодежной политики.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)							
Код занятия	Наименование разделов и тем / вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание

	Раздел 1. Основные научные подходы к исследованию профессионализации в социологическом знании.						
1.1	Основные научные подходы к исследованию профессионализации в социологическом знании. /Лек/	1	0,5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
1.2	Изучение трудов зарубежных отечественных ученых по профессионализации. Профессиональные группы, профессиональная деятельность, новые профессии. /Пр/	1	0,5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
1.3	Основные научные подходы к исследованию профессионализации в социологическом знании. /Ср/	1	10		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
	Раздел 2. Виды государственной кадровой политики						
2.1	Виды государственной кадровой политики /Лек/	1	0,5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
2.2	Характеристика основных понятий. Классификация государственной кадровой политики. /Пр/	1	0,5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
2.3	Виды государственной кадровой политики /Ср/	1	10		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
	Раздел 3. Сущность и основные принципы государственной молодежной политики						
3.1	Сущность и основные принципы государственной молодежной политики /Лек/	1	0,5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
3.2	Характеристика ГМП: определение, виды. Принципы, функции ГМП. /Пр/	1	0,5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
3.3	Сущность и основные принципы государственной молодежной политики /Ср/	1	10		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	

	Раздел 4. Профессионализация кадрового обеспечения управления государственной молодежной политикой.						
4.1	Профессионализация кадрового обеспечения управления государственной молодежной политикой. /Лек/	1	1		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
4.2	В контексте программно-целевого подхода. Часть социальной политики государства. Индикаторы, уровни оценки профессионализации кадрового обеспечения управления государственной молодежной политикой. /Пр/	1	0,5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
4.3	Профессионализация кадрового обеспечения управления государственной молодежной политикой. /Ср/	1	10		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
	Раздел 5. Формы и методы управления молодежной кадровой политики						
5.1	Формы и методы управления молодежной кадровой политики /Лек/	1	0,5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
5.2	Формы управления молодежной кадровой политики. Методы управления молодежной кадровой политики. Молодежь России 2000-2025: развитие человеческого капитала. /Пр/	1	1		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
5.3	Формы и методы управления молодежной кадровой политики /Ср/	1	10		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
	Раздел 6. Нормативно-правовое регулирование кадрового обеспечения РС(Я)						
6.1	Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации". Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации". /Лек/	1	0,5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	

6.2	Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 111 "О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)". /Пр/	1	0,5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
6.3	Указ Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 года № 821 "О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов". /Ср/	1	5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
Раздел 7. Кадровый потенциал РС(Я)							
7.1	Закон Республики Саха (Якутия) от 30 марта 2005 года 215-З № 433-III (ред. от 26.04.2018) "О государственной гражданской службе Республики Саха (Якутия)". Закон Республики Саха (Якутия) от 11 октября 2006 года 385-З № 783-III (ред. от 30.05.2017) "О реестре государственных должностей Республики Саха (Якутия) и должностей государственной гражданской службы Республики Саха (Якутия)". Закон Республики Саха (Якутия) от 12 июля 2007 года 494-З № 1003-III (ред. от 03.05.2017 с изм. от 19.10.2018) "Об оплате труда государственных гражданских служащих Республики Саха (Якутия)". Закон Республики Саха (Якутия) от 8 ноября 2007 года 510-З № 1035-III (ред. от 17.12.2015 с изм. от 19.10.2018) "Об оплате труда работников органов государственной власти Республики Саха (Якутия), замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Саха (Якутия)". /Лек/	1	0,5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
7.2	Указ Президента Республики Саха (Якутия) от 28 марта 2014 года № 2550 (ред. от 14.08.2017) "Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Саха (Якутия)". Указ Президента Республики Саха (Якутия) от 16.01.2009 N 1278 (ред. от 26.02.2018) "О Кодексе этики и служебного поведения лиц, замещающих государственные должности Республики Саха (Якутия), назначаемых и освобождаемых от должности Главой Республики Саха (Якутия), и государственных гражданских служащих Республики Саха (Якутия)". /Пр/	1	0,5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	
7.3	Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 03 октября 2016 N 1421 "О некоторых вопросах развития государственной гражданской службы Республики Саха (Якутия)". /Ср/	1	5		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Примерный перечень вопросов к зачету

Философия управления персоналом организации

Стратегия управления персоналом

Стратегическое управление организацией

Стратегия управления персоналом организации

Назначение цель стратегии управления персоналом в организации

Основные подходы к определению стратегии управления персоналом

Содержание и процесс формирования кадровой стратегии

Политика управления персоналом

Значение, типы кадровой политики и этапы ее разработки в организации

Принципы формирования кадровой политики

Механизмы формирования кадровой политики организации

Компетентностный подход как метод реализации стратегии кадровой политики.

Необходимость и задачи планирования персонала

Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации

Принципы планирования персонала

Основные элементы планирования персонала

Анализ состава персонала

Кадровый контроллинг и кадровое планирование.

Планирование потребности в персонале

Планирование обеспечения персоналом

Планирование использования персонала

Планирование развития персонала

Планирование высвобождения персонала

Планирование затрат на персонал

Методы планирования персонала.

5.2. Темы письменных работ

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ДОКЛАДОВ

1. реализации молодежной политики посредством совершенствования социального партнерства.
2. Современные процессы развития кадровой политики.
3. Современные процессы и явления кадрового обеспечения молодежной политике.
4. Государство как субъект управления молодежной политикой в процессе глобализации.
5. Современные факторы, влияющие на усложнение государственной молодежной политики.
6. Модернизация государственного управления молодежной политикой.
7. Интеграция управленческих функций.
8. Процессы консолидации общества.
9. Современные процессы и проблемы глобализации, определяющие специфику развития ГМП.

5.3. Фонд оценочных средств

Самостоятельная работа студента (СРС) – это требование ФГОС ВО по направлению подготовки – «Организация работы с молодежью». Цель СРС: развитие у студентов творческого мышления, интереса к фундаментальным знаниям, выработки потребности к мировоззренческо - методологическому оцениванию, понимания и объяснения фактов, сущности и явлений действительности. СРС способствует более глубокому и детальному изучению дисциплины, развивает мышление, способности к анализу и синтезу информации, приучает к дисциплинированности и ответственности, способствует формированию общекультурных и профессиональных компетенций будущего специалиста.

Самостоятельная работа студентов по курсу «Кадровая политика и кадровое обеспечение молодежной политики» – это органический компонент единого процесса обучения и воспитания студентов. Объем, сложность, интенсивность научно-технической информации непрерывно возрастают, повышается культурно-воспитательная, методологическая функции курса. Все это предъявляет более высокие требования к специалисту с высшим образованием. Студент обязан четко понимать структуру и логику раскрытия каждой темы по предмету «Введение в специальность». Осознанным ориентиром могут служить планы лекций и практических (семинарских) занятий, контрольных работ, предлагаемых преподавателем.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Письменный опрос - получение необходимой информации от студентов путем вопросов и ответов.

Доклад - это сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию. Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать и проводить диспут, ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, самостоятельно обобщить материал и сделать выводы в заключении.

Тест – специально организованный набор заданий, позволяющий осуществить все наиболее важные функции процесса обучения: организующую, обучающую, развивающую. Более того, тестовый контроль имеет значительные преимущества перед другими технологиями обучения. Во-первых, он обеспечивает проверку знаний большого количества студентов одновременно, во-вторых, создает равные условия для всех тестируемых, в- третьих,занимает незначительное

количество времени преподавателя и студентов и, наконец, обеспечивает возможность контроля как качества усвоения знаний, так и процесса формирования умений и навыков, использования их на практике

Эссе - Средство, позволяющее развивать умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Реферат - Средство, позволяющее проводить самостоятельный поиск материалов по заданной теме, реферировать и анализировать их, правильно оформлять и, при необходимости, защищать свою точку зрения по проблематике реферата

Презентация - это способ подачи информации, в котором присутствуют рисунки, фотографии, анимация и звук. Можно сказать, что это модернизированные слайды, так как принцип показа очень похож. Правильно сделанные презентации имеют четкую структуру, и стиль для удобного восприятия информации.

Опрос — метод непосредственного или опосредованного сбора первичной вербальной информации путем регистрации ответов респондентов на вопросы, заданные преподавателем в соответствии с целями и задачами данного направления.

Коллоквиум - одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися (обычно в группах) для выяснения знаний.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Одегов Ю. Г., Карташов С. А., Лабаджян М. Г.	Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 2. Кадровое планирование: Учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2020
Л1.2	Одегов Ю. Г., Карташов С. А., Лабаджян М. Г.	Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1. Кадровая политика: Учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2020
Л1.3	Одегов Ю. Г., Павлова В. В., Петропавловская А. В.	Кадровая политика и кадровое планирование: Учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2021
Л1.4	Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г.	Кадровая политика и кадровое планирование: Учебник и практикум Для академического бакалавриата	Москва: Юрайт, 2016

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1		Актуальные проблемы подготовки кадров за пределами Республики Саха (Якутия): Материалы научно-практической конференции 26 июня 2002 г. , г. Якутск	Якутск: ЯФ Изд-ва СО РАН, 2002
Л2.2	Худолий Н.Г.	Кадровое обеспечение инновационной экономики России: учебное пособ.	М.: Эгвес, 2008
Л2.3	Пономарев Н.Л., Смирнов Б.М.	Образовательные инновации. Государственная политика и управление: Учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений	М.: Академия, 2007
Л2.4	Пономарев Н.Л.	Образовательные инновации государственная политика и управление	М.: Издательский центр "Академия", 2007
Л2.5	Басов Н. Ф., Басова В. М., Бойцова С. В., Карпова Е. М	Социальная работа с молодежью	Дашков и Ко, 2012

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Тетерский С.В., Тетерская С.Г.	Кадры будущего для регионов: методический конструктор-тренажер	М. Из-во: Медиа Графика, 2018

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Microsoft Office 2010
6.3.1.2	ЭО moodle
6.3.1.3	chrome

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Поисковая система "Яндекс"
6.3.2.2	Поисковая система "Google"
6.3.2.3	Международная электронная энциклопедия "Википедия"
6.3.2.4	электронная библиотека ЧИФКИС

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудитория	Назначение	Виды работ	Оснащенность
Библиотека	читальный зал		Компьютеры с выходом в интернет, учебники, журналы, книги, столы, стулья

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудитория	Назначение	Виды работ	Оснащенность
Лекционный зал №3	Учебная аудитория		Учебная аудитория для занятий лекционного типа (доска, проектор, экран, мультимедийный комплекс). Учебная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Одно из средств формирования самостоятельной работы – это работа над контрольной работой, что требует не только понимания задания (темы), но и обобщения, умения делать выводы, кратко излагать содержание прочитанной литературы, из справочников, словарей, из средств массовой информации.

Формы самостоятельной работы разнообразны: работа с учебниками, первоисточниками, внимательное изучение текста лекций, подготовка докладов, контрольных работ по конкретным темам, подбор литературы, составление аннотаций к ним, составление развернутых планов выступлений, конспектирование дополнительной литературы по конкретной теме, составление схем, графиков по раскрытию содержания узловых понятий, ответы на вопросы для проверки усвоенного раздела (темы), которые часто приводятся в конце главы, выполнение тестовых заданий и др.

Разбор структуры текста конкретной темы – это средство понимания данной темы. Составление плана раскрытия темы показывает, какие основные вопросы и в какой логической последовательности формулируется та или иная научная концепция, основная идея темы.

Ориентировка в содержании и структуре текста, составление плана, четкая формулировка понятий и вопросов – основные требования при составлении конспекта изученной темы. Конспект должен быть содержательным, отражать главное в тексте и небольшим по объему. Записать текст кратко – значит изложить его суть своими словами (за исключением определений, законов).

Чтобы подготовиться к практическому занятию по определенной теме, студенту необходимо прочитать рекомендуемые главы и параграфы учебников из списка основной литературы и ответить на вопросы для самоконтроля.

В качестве формы самостоятельной работы студентам также предлагается просмотр видеофильмов с последующим представлением письменных ответов на вопросы для самоконтроля.

Требования к выполнению доклада. При подготовке к каждому практическому занятию студенты могут подготовить доклад по выбору из рекомендованных к практическому занятию тем. Продолжительность доклада – до 10 мин. В докладе должна быть четко раскрыта суть научной проблемы, представляемой докладчиком. Язык и способ изложения доклад должны быть доступными для понимания студентами учебной группы. Доклад излагается устно, недопустимо дословное зачитывание текста. Можно подготовить презентацию по выбранной теме.