



**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Название компетенции	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы
<b>Профессиональные компетенции (ПК):</b> практическая деятельность	
способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</li> <li>2. Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</li> </ol>
способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности (ПК-6)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</li> <li>2. Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</li> </ol>
способность к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии (ПК-8)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</li> <li>2. Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</li> </ol>

**2. Описание показателей и критериев компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.**

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Шкала оценивания
ПК-1	Пороговый	<p><i>1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i></p> <p><i>2. Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i></p>	<p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные направления и задачи психологического консультирования и психотерапии;</li> <li>• основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации;</li> <li>• организационно-методические основы создания и деятельности ПСО;</li> <li>• основные направления работы ПСО;</li> <li>• основные парадигмы управления организацией, психологические принципы управления организацией.</li> </ul> <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития.</li> <li>• проводить диагностику организационной культуры.</li> <li>• выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития.</li> </ul>	41-60 б. «3»

	Продвину-тый		<p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные направления и задачи психологического консультирования и психотерапии;</li> <li>• основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации;</li> <li>• организационно-методические основы создания и деятельности ПСО;</li> <li>• основные направления работы ПСО;</li> <li>• основные парадигмы управления организацией, психологические принципы управления организацией.</li> </ul> <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития.</li> <li>• проводить диагностику организационной культуры. выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития.</li> </ul> <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методологией анализа психологических проблем организации на разных стадиях ее развития;</li> <li>• системой организации и мониторинга профессионального развития работника.</li> </ul>	61-100 б. «4» и выше
ПК-6	Пороговые	<p>1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</p> <p>2. Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</p>	<p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• психологические аспекты функционирования организации;</li> <li>• основные направления и задачи психологического консультирования и психотерапии;</li> <li>• основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации;</li> <li>• основные парадигмы</li> </ul>	41-60 б. «3»

			<p>управления организацией, психологические принципы управления организацией.</p> <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития.</li> <li>• проводить диагностику организационной культуры.</li> </ul>	
	Продвину-тый		<p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации;</li> <li>• основные классификация организационной культуры по критерию деятельности организации;</li> <li>• основные направления диагностического исследования организационных проблем;</li> <li>• психологические аспекты организационной культуры;</li> <li>• основные схемы структур и классификаций организационной культуры.</li> <li>• особенности формирования организационной культуры.</li> </ul> <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методологией анализа психологических проблем организации на разных стадиях ее развития;</li> <li>• системой оценок результатов диагностического исследования организационных проблем;</li> </ul> <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выделять этапы диагностического исследования организационных проблем;</li> <li>• выделять стратегии внешнего и внутреннего PR организации..</li> </ul>	61-100 б. «4» и выше
ПК-8	Пороговый	<p>1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</p> <p>2. Самостоятельная</p>	<p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• организационно-методические основы создания и деятельности</li> </ul>	41-60 б. «3»

		<p><i>работа (домашние задания и т.д.)</i></p>	<p>ПСО;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• жизненные стадии и циклы развития организации;</li> <li>• основные направления работы ПСО;</li> <li>• основные этические аспекты работы организационного психолога;</li> <li>• основные методы отбора кандидатов.</li> </ul> <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития.</li> <li>• разрабатывать программы адаптации сотрудника в организации;</li> <li>• разрабатывать программы карьерного продвижения работника.</li> </ul>	
	<p>Продвину тый</p>		<p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• организационно-методические основы создания и деятельности ПСО;</li> <li>• жизненные стадии и циклы развития организации;</li> <li>• основные направления работы ПСО;</li> <li>• основные этические аспекты работы организационного психолога;</li> <li>• основные методы отбора кандидатов;</li> </ul> <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методологией анализа психологических проблем организации на разных стадиях ее развития;</li> <li>• системой организации и мониторинга профессионального развития работника;</li> </ul> <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• подбирать эффективные методы отбора кандидатов;</li> <li>• подбирать эффективные методы оценки профессионализма и должностного соответствия;</li> <li>• разрабатывать программы</li> </ul>	<p>61-100 б. «4» и выше</p>

			адаптации сотрудника в организации; • разрабатывать программы карьерного продвижения работника.	
--	--	--	--	--

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Типовые контрольные задания, оценочные средства для текущего контроля (самоконтроля) успеваемости по дисциплине  
(варианты письменных работ и устных выступлений и докладов)**

Тема 1. Организационно-методические основы создания и деятельности ПСО.

Задание 1. Дайте общую характеристику психологической службы в организации (ПСО), функции ПСО, позиция психолога в организации, клиентский запрос, методы социально-психологической диагностики организации.

Задание 2. Раскройте требования к психологической информации.

Задание 3. Дайте общую характеристику и проанализируйте положения о психологической службе различных предприятий (организаций) (образовательное учреждение, банковская, промышленная корпорация, авиакомпания и пр.).

Задание 4. Раскройте и дайте характеристику видам календарных планов работы психолога.

Тема 2. Общая характеристика направлений работы ПСО. Психологические проблемы в организации.

Задание 1. Раскройте понятие «организация», элементы организации, жизненные стадии и циклы развития организации.

Задание 2. Дайте общую характеристику организационной культуре.

Задание 3. Дайте сущность понимания «управление организацией», «кадровая политика организации», «психологические проблемы организации».

Задание 4. Раскройте направления ПСО.

Задание 5. Перечислите и охарактеризуйте методы работы психолога в организации.

Задание 6. Выделите этические аспекты работы организационного психолога.

Тема 3. Диагностика и коррекция микроклимата. Взаимодействие сотрудников. Конфликты в организации.

Задание 1. Дайте общую характеристику психологического климата, микроклимата коллектива.

Задание 2. Раскройте уровни конфликтности, конфликты в организации.

Задание 3. Опишите методы диагностики психологического климата.

Задание 4. Дайте описание методов коррекции психологического климата.

Тема 4. Рекруитмент, профессиональное развитие, карьерное продвижение сотрудников. Аттестация. Обучение персонала.

Задание 1. Дайте общую характеристику рекруитменту, методам отбора кандидатов.

Задание 2. Раскройте сущность мониторинга профессионального развития работника.

Задание 3. Выделите этапы профразвития, критерии профессионализма.

Задание 4. Раскройте сущность понимания карьерного продвижения работника.

Задание 5. Дать понятие «аттестация персонала». Охарактеризовать внутрикорпоративное обучение, социально-психологический тренинг, бизнес-тренинг, тематический семинар, ассессмент-центр, наставничество, внутрифирменное обучение.

Задание 6. Раскрыть сущность мотивации персонала организации, критерии оптимальной мотивации персонала, уровень мотивации сотрудников и методы стимулирования работников.

Тема 5. Индивидуальное психологическое консультирование в организациях. Коучинг.

Задание 1. Дать представление о индивидуальном психологическом консультировании сотрудников организации.

Задание 2. Раскройте сущность коучинга.

Задание 3. Дать понятие и охарактеризовать наставничество.

Тема 6. Корпоративная этика. Внешний и внутренний PR.

Задание 1. Дайте общую характеристику организационной культуры.

Задание 2. Описать методы диагностики организационной культуры.

Задание 3. Раскрыть сущность формирования организационной культуры, внешний и внутренний PR организации.

Задание 4. Дать представление о взаимосвязи основных направлений работы ПСО.

Задание 5. Дать общую характеристику комплексной диагностической и коррекционной работа, инноваций, инновационных рисков, мониторинга изменений, абонементного обслуживания организации.

### **Вопросы к зачету по дисциплине**

1. Цели создания психологической службы в организации (ПСО).
2. Функции ПСО.
3. Двойственная позиция психолога в организации.
4. Методы социально-психологической диагностики организации и их применение организационным психологом.
5. Возможности, ресурсы и финансовые результаты работы ПСО.
6. Принципы пользования психологической информацией.
7. Положение о психологической службе предприятия (организации).
8. Планирование и нормирование работы ПСО.
9. Рекомендации по составлению плана работы психолога.
10. Психологические аспекты функционирования организации.
11. Парадигмы управления организацией.
12. Жизненные стадии и циклы развития организации.
13. Классификация организационной культуры по критерию деятельности организации.
14. Психологические принципы управления организацией.
15. Психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития.
16. Основные направления диагностического исследования организационных проблем.
17. Общая характеристика направлений работы ПСО: цели, задачи, сферы, ограничения каждого из направлений.
18. Методы работы психолога в организации.
19. Подготовка, проведение и оценка эффективности работы по каждому из направлений.
20. Этические аспекты работы организационного психолога.
21. Общие принципы мотивации персонала организации.
22. Мотивы и потребности персонала организации.
23. Применение теорий и законов мотивации в практической работе организационного психолога.
24. Критерии оптимальной мотивации персонала.

25. Диагностика уровня мотивации сотрудников.
26. Методы стимулирования работников. Разработка программ мотивации и оценка их эффективности.
27. Понятия «психологический климат», «микроклимат коллектива» и «уровень конфликтности».
28. Стадии развития рабочей группы и ее микроклимат.
29. Микроклимат и характер деятельности работников.
30. Микроклимат подразделений.
31. Конфликты в организации: типы, особенности протекания.
32. Методы диагностики психологического климата: опрос, наблюдение, фокус-группа, социометрия.
33. Социометрическая диагностика микроклимата коллектива, уровня конфликтности подразделений, состояния организационной структуры и прохождения информационных потоков, оценки компетентности и личностных качеств сотрудников.
34. Методы коррекции психологического климата.
35. Работа с конфликтами и конфликтностью.
36. Методы отбора кандидатов: опрос, тестирование, собеседование (Т.Ю. Базаров и др.).
37. Программы адаптации сотрудника в организации.
38. Организация и мониторинг профессионального развития работника.
39. Программы карьерного продвижения работника.
40. Методы оценки профессионализма и должностного соответствия: тестирование, опрос, ассесмент, наблюдение, социометрия.
41. Аттестация персонала.
42. Выявление и обоснование потребности в обучении.
43. Организация внешнего обучения.
44. Виды внутрикорпоративного обучения
45. Организация внутрифирменного обучения.
46. Внутрифирменное обучение как метод организационной диагностики и аттестации сотрудников.
47. Цели и задачи индивидуального психологического консультирования сотрудников организации.
48. Организация психологических консультаций и оценка их эффективности.
49. Индивидуальное психологическое консультирование и коучинг: сходства и отличия.
50. Коучинг и наставничество. Система внутрикорпоративного наставничества.
51. Психологические аспекты организационной культуры.
52. Структура организационной культуры.
53. Диагностика организационной культуры.
54. Формирование организационной культуры.
55. Цели, задачи, стратегии внешнего и внутреннего PR организации.
56. Системный подход к организации психологической службы.
57. Определение основных направлений работы ПСО и выявление взаимосвязи между ними.
58. Комплексная диагностическая и коррекционная работа.
59. Правила разработки комплексных диагностических и коррекционных процедур.
60. Мониторинг изменений и оценка эффективности работы ПСО.

**4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Исходя из требований ФГОС ВПО оценка качества освоения ООП бакалавриата должна включать текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую государственную аттестацию выпускников.

Конкретные формы и процедуры **текущего контроля успеваемости** и **промежуточной аттестации** студентов по дисциплине разрабатываются на кафедре самостоятельно и доводятся до их сведения в ходе рассмотрения первого раздела дисциплины «Введение в дисциплину «Организация психологической службы». Здесь же происходит ориентирование бакалавров **на итоговую государственную аттестацию**.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующего бакалаврского модуля (текущая и промежуточная аттестация) на кафедре создаются **фонды оценочных средств**, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций в рамках изучаемой дисциплины.

Зачет – от 1 до 10 баллов

Проект – от 10 до 20 баллов

Наличие конспектов – 1 балл за один конспект

Словарь терминов – от 1 до 5 баллов

Доклад – от 5 до 10 баллов

Выступление на практическом занятии – от 1 до 5 баллов за одно выступление

Посещение лекций - 1 балл за одно посещение

Письменная работа – от 5 до 10 баллов

Фонды оценочных средств должны быть полными и адекватными отображениями требований ФГОС ВПО по направлению подготовки, соответствовать целям и задачам как бакалаврской программы в целом, так и изучаемой дисциплины в частности. Они призваны обеспечивать оценку качества общекультурных и профессиональных компетенций, приобретаемых выпускником.

При разработке оценочных средств для контроля качества изучения модулей дисциплины, и дисциплины в целом, должны учитываться все виды связей между включенными в них знаниями, умениями, навыками, позволяющие установить качество сформированных у обучающихся компетенций по видам деятельности и степень общей готовности выпускников к профессиональной деятельности.

Шкала соответствия рейтинговых оценок пятибалльным оценкам: 100-81% - «отлично» (5); 80-61% - «хорошо» (4); 60-41% - «удовлетворительно» (3); 40-21% - «неудовлетворительно» (2); 20-0% - «необходимо повторное изучение».

	Оценка по 5-балльной системе	Оценка по 100-балльной системе	Рейтинговая оценка по системе ECTS
5	Отлично	81-100	A
4	Хорошо	61-80	B
3	Удовлетворительно	41-60	C
2	Неудовлетворительно	21-40	D
1	Необходимо повторное изучение	0-20	E

Ответ студента на экзамене или зачете оценивается в % с учетом шкалы соответствия рейтинговых оценок пятибалльным оценкам.

При проектировании оценочных средств необходимо предусматривать оценку способности бакалавров к творческой деятельности, их готовности вести поиск решения новых задач, связанных с недостаточностью конкретных специальных знаний и отсутствием общепринятых алгоритмов профессионального поведения.

Вузom должны быть созданы условия для максимального приближения системы оценивания и контроля компетенций бакалавров к условиям их будущей профессиональной деятельности. С этой целью кроме преподавателей дисциплины в качестве внешних экспертов должны активно использоваться работодатели (представители заинтересованных организаций).

Краткая характеристика основных видов работы, характеризующих этапы формирования компетенций:

1) аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора;

2) подготовка отзывов (отзыв – критическое суждение, мнение, содержащее оценку чего-либо);

3) рецензирование текстов (рецензия – критический отзыв о каком-нибудь сочинении, предполагающее краткое объективное воспроизведение взглядов автора и научно-обоснованное оценочное отношение к ведущим идеям рецензируемого источника);

4) подготовка докладов, рефератов по заранее обозначенным в рабочей программе дисциплины темам (реферат – краткое изложение содержания одного или нескольких источников, раскрывающее определенную тему; доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы);

5) самостоятельное чтение учебных пособий, научных (научно-методических, методических) статей, научных (научно-методических, методических) изданий;

6) разработка проекта (индивидуальная или групповая). Метод проектов всегда ориентирован на самостоятельную деятельность учащихся – индивидуальную, парную, групповую, которую учащиеся выполняют в течение определенного отрезка времени. Этот подход органично сочетается с групповым подходом к обучению. Метод проектов всегда предполагает решение какой-то проблемы, предусматривающей, с одной стороны, использование разнообразных методов, средств обучения, а с другой стороны – интегрирование знаний, умений из различных областей науки, техники, технологии, творческих областей. Результаты выполненных проектов должны быть «осязаемыми», т.е., если это теоретическая проблема, то конкретное ее решение, если практическая – конкретный результат, готовый к внедрению.

Необходимость осуществления контроля преподавателем вуза возникает вследствие неумения студентов самостоятельно распределять свои возможности в обучении, отсутствия у них систематичности в работе. Контроль как специфическому учебному действию студенту нужно учиться. А учит его этому преподаватель. Самое важное для студента – как можно быстрее научиться организовать собственную учебную работу так, чтобы учебный материал усваивался непосредственно по ходу его изучения. Значит, ему надо самому позаботиться о том, чтобы ничего не откладывать на потом, не копить неотработанные лекции, непрочитанные тексты научной и учебной литературы, не дожидаться, когда наступит экзаменационная сессия, чтобы за несколько дней подготовиться и сразу отчитаться по пройденной программе. Чтобы с самых первых дней настроить учебную деятельность студента по изучению психологии на ритм, позволяющий повседневно отрабатывать новую научную информацию, нужно научить его учебному действию контроля.

Основными функциями педагогического контроля учебной деятельности студентов являются:

- проверка качества усвоения студентом пройденного учебного материала и оценка этого качества;
- выявление общего среднего уровня усвоения учебной программы всеми студентами и оценка эффективности учебного процесса посредством соотнесения результата обучения с целью, которая была перед ним поставлена;

- планирование основных корректирующих мер по преодолению обнаруженных недостатков и закреплению достигнутых успехов (изучение и распространение положительного опыта организации учебной деятельности, эффективных приемов и методов преподавания, организации самостоятельной работы студентов и т.п.).

Преподаватель может использовать текущий контроль, который осуществляется по его замыслу и является элементом его педагогического творчества. Таким текущим контролем, может быть оперативный контроль (на лекции в течение 5 минут преподаватель задает 2-3 вопроса по содержанию предыдущих лекций, на которые студенты тут же отвечают), блиц-контроль (студенту предлагается записать в течение 3-5 минут в конце лекции слова или понятия, которые он запомнил по данной теме, выполнить контрольное задание с письменным ответом, воспроизвести определение того или иного психологического понятия, выполнить тестовое задание по теме и т.д.). Текущий контроль успеваемости студентов осуществляется, прежде всего, во время практических занятий: опрос студентов по теме занятия, заслушивание докладов и рефератов студентов, анализ подготовленных студентами презентаций, выполнение письменных работ.

Для определения степени достижения учебных целей по дисциплине промежуточную аттестацию обучающихся в форме *зачета* предлагается проводить в виде *индивидуального собеседования*. Оправданность такого итогового контроля обусловлена тем, что преподаватель должен выяснить, как каждый обучаемый усвоил материал дисциплины именно на личностном уровне, т.е. важна итоговая личная рефлексия каждого обучаемого. Поэтому важным является не просто оперирование теоретическими знаниями, а представленность личного опыта магистранта и наличие у него представлений о возможностях применения полученных знаний на практике. При этом бакалавр, получая один вопрос для осмысления, в ходе собеседования с преподавателем получает ряд дополнительных вопросов, которые позволят преподавателю оценить уровень сформированности *компетенций*. Преподавателю целесообразно предусмотреть проблемные вопросы, связанные с осмыслением опыта, полученного магистрантами в ходе занятий, а также вопросы, связанные с пониманием деятельности психолога, в соответствии с выбранным профилем подготовки.

Бакалавр готовится к зачету самостоятельно. Вопросы к зачету выдаются преподавателем в начале курса, а в процессе прохождения курса необходимо напоминать бакалаврам о предстоящем контроле. Бакалавр должен иметь отчетливое представление о возможностях применения знаний в профессиональной деятельности. Зачет способствует выстраиванию логики изученного материала и способствует умению переносить полученные знания по дисциплине на выполнение практических задач профессиональной деятельности психолога-исследователя.

При выставлении оценки по результатам зачета преподаватель должен учитывать посещаемость, активность, успеваемость в ходе занятий и правильность выполнения практических заданий.

Зачет должен в обязательном порядке заканчиваться подведением итогов, где качественную оценку своих знаний должен получить каждый обучаемый. Кроме того, в ходе подведения итогов бакалавры должны быть сориентированы на дальнейшее углубление знаний и расширение опыта, приобретенных в ходе освоения теории и практики применения психодиагностических процедур.

Знания, умения и навыки, приобретенные бакалаврами в ходе занятий в вузе по дисциплине, углубляются в ходе научно-исследовательской и научно-практической практик, а также при написании диссертации.

Вузом должны быть созданы условия для максимального приближения системы оценивания и контроля компетенций студентов к условиям их будущей профессиональной деятельности. С этой целью кроме преподавателей дисциплины в качестве внешних экспертов должны активно использоваться работодатели (представители

заинтересованных организаций), а также преподаватели, читающие, например, такие смежные дисциплины как «Общая психология», «Практикоориентированное вхождение в профессию (I)», «Практикоориентированное вхождение в профессию (II)», практикоориентированные дисциплины как базовой, так и вариативной части профессионального цикла дисциплин.

Итоговая государственная аттестация направлена на установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям ФГОС ВПО в целом.

Итоговая государственная аттестация включает защиту бакалаврской работы, а также государственный экзамен.

Знания, получаемые в ходе дисциплины должны даваться таким образом, чтобы нацеливать обучаемых и формировать у них интерес в определенном направлении исследований в рамках выбранного для освоения профиля подготовки, что должно, в конце концов, вылиться в выбор темы бакалаврской работы.

Государственный экзамен. Согласно ФГОС для объективной оценки компетенций выпускника тематика экзаменационных вопросов и заданий государственного экзамена должна быть комплексной и соответствовать избранным разделам из различных учебных циклов, формирующих конкретные компетенции. Соответственно преподавателю, ведущему данную дисциплину, необходимо продумать и внести предложения по наполнению программы государственного экзамена содержанием, частично отражающим основные вопросы дисциплины, и продумать их формулировки для внесения в билеты государственного экзамена. При этом преподаватель должен в ходе проведения дисциплины ориентировать студентов на то, что знания, полученные в ходе прохождения курса дисциплины, необходимо совершенствовать и к ним обучаемым придется вернуться в конце всего обучения в бакалавриате в ходе сдачи государственного экзамена.