**Наименование инновационной практики:** Применение модуля геймификациии метода story-telling для успешного освоения студентами бакалавриата курса «Теория организации и организационное поведение»

**Авторы: Кощеев Д.А., Исопескуль О.Ю.**

**Способы организации практики преподавания**

Одной из ключевых проблем преподавания академических дисциплин на младших курсах бакалавриата, где большинство студентов относится к пограничной волне поколения миллениалов, является обеспечение успешного усвоения ими широкого теоретического пласта и ряда специализированных навыков, имеющих критическое значение для их последующего профессионального и академического развития. Суть этой проблемы сводится к феномену клипового мышления как отличительной черте представителей рассматриваемого поколения, которая затрудняет восприятие студентами обширных теоретических блоков и не позволяет эффективно прорабатывать материал, поданный в классическом формате. Определённую сложность формирует также низкая эффективность классических лекций и семинаров в обеспечении интереса студентов к дисциплине и их высокой вовлечённости.

Принимая внимание, что следующее поколение «хоумлендеры» обладает схожими чертами, данная проблема останется актуальной, как минимум, на протяжении следующих двадцати лет.

В связи с этим мы перестроили курс «Теория организации и организационное поведение» при помощи импликации двух инструментов: метода геймификации и storytelling, которые кардинально изменили формат лекций и семинаров, адаптировав их под поколенческие особенности и потребности современных студентов, позволяя использовать в образовательном процессе их сильные черты.

В текущем варианте курс разделён на два раздела «Теория организации» (блок, раскрывающий историческое становление основных организационных концепций, изучается на первом курсе), и «Организационное поведение» (раскрывает современное ведение феномена организации, изучается на втором курсе). Рассмотрим внедрённые инновации на примере раздела «Теория организации», включающего в настоящий момент 8 лекций и 10 семинарских занятий.

**Лекции**

В основу авторского формата лекционных занятий положен метод storytelling. Текст каждой лекции, полностью прописывается, проходит литературную обработку и к моменту проведения занятия представляет собой вполне законченную историю. В этой истории любая научная школа рассматривается в рамках того исторического контекста, в котором она возникла. В каждую историю вводятся отдельные значимые биографические данные учённых, заложивших её концептуально-методические основы, что в комплексе позволяет сформировать у студентов каузальную связь: почему изучаемая школа такая, какая она есть, какие факторы определили её специфику. Это, с одной стороны, даёт целостное виденье научной концепции, с другой - делает её более человекоразмерной, позволяя преодолеть потенциальную «сухость» теоретического материала, вызывая у студентов интерес.

Сам формат «истории» позволяет эффективно структурировать теоретический материал, делая его простым для восприятия. Созданные «истории» дорабатываются и обновляются каждый год в соответствии с последними исследованиями, что позволяет сохранять актуальность курса и его академическое значение. Помимо работы со вторичными источниками для формирования «историй» постоянно собираются первичные источники, включая: труды основателей и ключевых представителей научных школ; интервью и газетные публикации разных лет, связанные со школами; архивные данные, медиаконтент(фото и видео), созданный во время проведения наиболее значимых экспериментов в рамках рассматриваемых школ.

Собранные первоисточники (включая медиаконтент) активно интегрируется в образовательный процесс. Так, например, в рамках лекции об Школе человеческих отношений в Теории организации, студенты знакомятся с реальной фото и видео-хроникой Хоторнских экспериментов, которая выводится на экран. После просмотра материалов студенты обсуждают увиденное с преподавателем и делают собственные выводы: можно ли доверять результатам Хоторнских экспериментов? Как преодолеть Хоторнский эффект? Какие ошибки допустили исследователи? Что в действительности показали эти эксперименты и какие выводы из них можно сделать?

Также на лекциях используются красочные презентации. На каждом слайде количество текста сведено к необходимому минимуму, максимально широко используется инфографика, схемы, фотографии и иллюстрации. Всё это позволяет сфокусировать внимание студента и преодолеть слабые стороны клипового мышления.

Преобразование лекций в «истории», в которых активно используется медиаматериал, настоящие архивные источники и приметы времени, отражающие специфику конкретной эпохи, обеспечивают полное погружение студентов в тему. На каждой лекции учащиеся как бы совершают увлекательное путешествие во времени, познают различные научные школы и на эмоциональном уровне «пропускают их через себя». Всё это ведёт к лучшему усвоению материала (после введения такого формата лекций, а также описанного ниже нового формата семинарских занятий фактически исчезли неудовлетворительные результаты на экзамене без снижения уровня сложности самого экзаменационного теста); высокой вовлечённости и интересу к предмету (на лекционных занятиях практически 100% явка); а также преодолению слабых сторон клипового мышления, мешающих эффективному освоению материала.

**Семинарские занятия и их оценивание**

Продолжая описанную концепцию лекционных занятий, цикл семинаров преследует цель обеспечения высокой вовлечённости и высокого интереса у студентов, что в свою очередь определит желание самостоятельно добывать новые знания о феномене организации и постоянно их расширять.

Для этого, а также для нивелирования слабых сторон клипового мышления, логика семинаров построена так, чтобы каждый из них представлял для студентов особенное событие имеющее положительную коннотацию, в котором хочется принять участие. С этой целью, при разработке цикла семинаров, мы провели анализ педагогических практик и обучающих технологий 100 лучших университетов мира. На основе собранного материала были разработаны авторские формы работы. При этом на каждом из 10 семинаров форма работы уникальна, за весь курс она ни разу не повторяется.Подобное решение воспринимается студентами очень положительно. Они отмечают, что приходя на семинар, «… не знают, какая работа их ждёт, но всегда это что-то увлекательное. Такой подход вызывает интерес к предмету».

За работу на каждом семинаре (за исключением семинара 7) студенты получают оценку. Средняя оценка за семинары вводится в формулу расчета итоговой оценки за раздел, как показатель «Оценка за аудиторную работу». Конкретные темы, описания авторских форматов семинаров и способов оценивания приведены в Таблице 1

Таблица 1

План семинарских занятий

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тема  | Форма работы | Форма оценивания |
| 1 | Доклассический тип организации (индустриальная организация до научных реформ) | Феномен доклассической организации рассматривается на примере одного из крупнейших и старейших предприятий Пермского края – ПАО «Мотовилихинских заводов». Занятие проводится на базе музея истории «Мотовилихинские заводы» в формате интерактивной экскурсии. Студенты знакомятся с организацией производства, управленческими практиками, приёмами менеджмента, существовавшими на заводах в XVII-XIXвв. Изучают устройство цехов, заводских поселений, знакомятся с бытом рабочих, анализируют структуру организации и особенности протекания бизнес-процессов в те годы. По итогам семинара, разбившись на группы по 5 человек студенты снимают игровые видео на основе тех данных которые узналив одном из следующих форматов: 1) Новостной сюжет; 2) Формат программы «Непутёвые заметки»; 3) Формат программы «В поисках приключений»; 4) Формат инстаграм-истории; 5) Формат фильма о путешественниках во времени (мотовилихинском рабочем XIX века, попавшем в XXI).На подготовку видео даётся две недели, в нём они должны показать: чем отличалась классическая организация XVII-середины XIX вв., от организаций построенных на принципе тейлоризма ( конец XIX в – начало 1920 гг.). | При выставлении оценок учитывается корректность воспроизведении и интерпретации фактов, творческая составляющая и способ подачи материала. |
| 2 | Классическая школа в Теории организации: Уральский кейс | Феномен классической школы рассматривается на примере уникальных разработок С.Е Львова, применённых им на Пожевском заводе в 1890 -1910 гг., и описанных профессором И.Х. Озеровым в 1910г. На семинаре используется авторский кейс, разработанный нами на основе монографии профессора «Горные заводы Урала». В кейсе на основе количественных и качественных данных отражён глубинный кризис уральской промышленности конца XIX-начала XX вв. Первоначально студенты анализируют кейс, пытаются определить тип кризиса и описать языком современной экономической теории сопутствующие негативные явления. Далее студенты делятся на три группы, каждая из которых получает одну роль, связанную с описываемыми событиями: мастеровые, горные инженеры, владельцы заводов. Между ними организуется ролевая дискуссия о происходящем на заводах. Такое упражнение позволяет воспроизвести реальные противоречия, существовавшие в начале XX века и способствовавшие углублению кризиса. Далее студенты смотрят фрагмент документального фильма о предпосылках кризиса и на основании фильма, данных кейса и наработок дискуссии, при помощи обратного хода диаграммы Исикавыв группах по 4 человека пытаются выявить генеральную причину кризиса и предложить свои решения. Затем работы сдаются и преподаватель рассказывает о реальных решениях проблем и научных разработках, которые были применены С.Е. Львовым на отдельном взятом заводе. Данные решения обсуждаются, подчёркивается специфика организации функционировавшей в контексте парадигмы классической школы | Оценивается правильность построения диаграммы Исикавыкак метода, обоснованность и экономическая целесообразность предложенных студентами решений  |
| 3 | Школа человеческих отношений в Теории организации  | За неделю до семинара (на лекции) студенты делятся на 4 группы и тянут жребий (вынимают карточку, на которой написан один из исследователей, имеющих отношение к Хоторнским экспериментам, а также указана научная работа, отражающая его ведение данных экспериментов). **Список исследователей и их работ:** 1) Thomas North Whitehead The Industrial Worker: A Statistical Study of Human Relations in a Group of Manual Workers" 2) Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. Management and the Worker: An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company (этихдвухзагадываемкакразныхавторов) 3) Mayo, Elton. "Hawthorne and the western electric company." Public Administration: Concepts and Cases (1949): 149-158. 4) Bell, D. (January 1947). The study of man: Adjusting men to machines. Commentary, 3, 79–88.В течение недели до семинара студенты читают первоисточник и готовят презентацию по взглядам на эксперимент «своего» учёного. Семинар проводится в формате конференции, где каждая минигруппа выступает в образе последователей определённого учёного и стремится доказать его точку зрения. По итогам семинара студенты снова тянут жребий. На этот раз на карточках названия периодических изданий: 1) формат журнала GEO; 2) формат журнала «Родина»; 3) формат газеты «Комсомольская правда»; 4) Формат газеты «TheNew-YorkTimes»; 5) Формат журнала «Вокруг света». Далее в течение недели студенты пишут статью о Хоторнских экспериментах в формате того издания, название которого вытянули.Их цель –доказать точку зрения «своего» учёного. В статье необходимо описать ход эксперимента, точки зрения различных его участников и более поздних экспертов (на результаты экспериментов, их значение и роль в управленческой науке), а также точку зрения выбранного персонажа. Аргументировать и доказать её. При помощи Photoshop статья оформляется в стилистике журнала. | Оценивается сама статья. В ней проверяется корректность изложения фактов, оценивается качество изложения точки зрения выбранного учёного, фактологическая корректность изложения точек зрения оппонентов и качество аргументации в пользу точки зрения представляемого группой учёного.  |
| 4 | Школа социальных систем в Теории организации | Тема прорабатывается в формате «Греческого семинара». За неделю до занятия студенты получают тему и четыре вопроса по ней с указанием источников, по которым следует готовиться. На семинаре они делятся на группы по 4 человека и тянут жребий. На каждой карточке написан один из вопросов, которые они готовили дома. Каждая группа выбирает спикера и готовит в течение семинара его выступление по данному вопросу. Параллельно все вместе члены группы выполняют в приложении Socrativeтест повышенной сложности по изучаемой теме из 30 вопросов. В конце семинара группы по очереди подходят к преподавателю, садятся. Спикер излагает вопрос. Далее другие члены группы по очереди задают друг-другу вопросы по теме (кто кому задёт, указывает преподаватель). Оценивается качество заданных вопросов и ответов данных конкретным человеком. Такой формат семинара способствует глубокой проработке темы, развивает навыки групповой деятельности (нужно правильно распределить роли и обязанности в команде) и учит работать в режиме многозадачности (одновременно нужно готовить выступление спикера, вопросы и ответы и решать тест). | Итоговая оценка складывается из оценки за тест в Socrative (число правильных ответов делится на 3) - это общая для группы часть оценки, и индивидуальной, выставляемой за презентацию вопроса (спикер) или заданные вопросы и ответы (рядовые члены группы). В ведомость за семинар выставляется средняя рассчитанная по этим оценкам. |
| 5 | Социотехнический подход в Теории организации | На семинаре проводится авторская интеллектуальная игра «Сапёр».Для игры студенты делятся на 4-5 команд. Основные цели каждой команды: 1) набрать как можно больше баллов и не уйти в отрицательные значения; 2) поскольку в игре команды теряют игроков, к концу игры в команде должен остаться хотябы 1 участник.  | Команда победитель получает 10 баллов,второе место – 9 баллов , третье 8 и т.д., но при двух условиях:1) К концу игры в команде остался хотя бы 1 чел. 2)число набранных баллов больше 0. |
| 6 | Идеи Астонской группы в Теории организации  | Семинар «Битва Астноцев».За неделю до семинара студенты (разделённые на группы) методом жребия получают по одной из школ менеджмента, от имени этой школы они заводят страничку в интернете и отражают там взгляды этой школы на исследования Астонской группы (сделав акцент на одного из представителей).В день требуется разместить по 2-3 поста, которые сопровождаются специальным хештегом. Остальные школы комментируют этот пост, задают вопросы. Также вопросы задаются преподавателями, которым сообщается этот хештег. Ответы на вопросы и умение их задавать оценивается. На семинаре студенты делают презентации в максимально творческой форме. Например, представители классической школы могут выделить роли Тейлора, Джилбертов, Фолетт, Форда и др. и предстать в этом амплуа. Каждая группа делает презентацию по следующей схеме. 1) Астонская группа: общая характеристика; 2) биография одного из астонцев, взглядам которого в большей степени будет оппонировать группа; 3) Астонская группа с позиции выбранной школы: с чем согласны; 4) Астонская группа с чем не согласны. На выступление -10 минут. После выступления каждая из оставшихся групп задаёт вопросы, после этого каждая группа представляет краткое суждение об услышанном.Перед выступлениями каждый студент получает мини ведомость с названиями презентаций и ставит оценки своим коллегам: за 1) презентацию 2) ответы на вопросы  | Оценка за семинар выставляется по следующей формулеОценка за семинар=0,3О1 + 0,4О2 +0,3О3Где :О1 – средняя оценка работы группы от коллег-студентов.О2-оценка преподавателя, ведущего предмет за качество презентации и ответы на вопросы.О3 оценка, которую выставляют преподаватели, задававшие вопросы в режиме онлайн за ответы группой на вопросы. |
| 7 | Ситуационный подход в Теории организации | Семинар прикладного характера, студенты учатся работать с ситуационными матрицами (BCG, Mckinseyи др.) и решать с их помощью практические задачи  | Это единственный семинар деятельность на котором не оценивается. |
| 8 | Обобщающий семинар по традиционным школам и концепциям в Теории организации  | Семинар проводится в формате телепередачи «Своя игра», для участия в семинаре студенты делятся на четыре команды. Темы вопросов охватывают весь материал, рассмотренный на семинарах и лекциях. Среди вопросов присутствуют как задания традиционного формата для данной интеллектуальной игры, так и ситуационные задачи, которые необходимо решить при помощи инструментов и концепций той или инойшколы. | Оценки выставляются по тому же принципу что и на семинаре 5, условие получения оценки: набранный балл должен быть больше 0 |
| 9 | Концепции Теории организации конца XX-го –начала XXI вв. | Проводится в формате Калифорнийского (кругового) семинара. За неделю до семинара студенты делятся на 5 групп и методом жребия распределяют темы: 1) Эмпирическая школа 2) Инновационный подход 3) Японская модель организации 4) Американская модель организации 5) Европейская модель организации. По своей теме группа готовит мини выступление на 4 минуты, и два мини задания на закрепление темы, каждое из которых можно решить за 4 минуты. На семинаре каждая группа занимает свой стол в аудитории. Половина группы остаётся за столом и принимает участников, вторая половина получает маршрутный лист и начинает путешествие по станциям. На каждой станции представители других групп объясняют им свою тему в течение 4 минут, а затем дают задание на закрепление материала (одно из двух) и оценивают качество его выполнения, выставляя оценку в маршрутный лист. По прохождению круга студенты меняются: те кто объясняли тему отправляются в путешествие, те кто ходили –садятся объяснять. В конце студенты выполняют тест в Socrative по темам семинар. | Оценка за семинар=0,3О1 + 0,3О2 +0,4О3Где: О1 среднее значение оценок, полученных на станциях О2-оценка за подготовленные задания О3 –оценка за тест в Socrative по всем темам семинара (выполняется индивидуально) |
| 10 | Обобщающая игра | На последнем семинаре проводится обобщающая итоговая ролевая игра, в которой студенты применяют все знания, полученные за курс. Игра разработана в двух вариантах «Рождественская лихорадка» (для групп, которые заканчивают курс в декабре) и «Июньская лихорадка» для групп, которые заканчивают курс в июне. Рассмотрим на примере «Рождественской лихорадки».Перед игрой из числа студентов назначаются 1)специалист Маркетолог; 2) специалист в сфере HR;3) Экономист; 4) Менеджер по качеству. Оставшиеся студенты выбирают 4-х лидеров. Лидерам (автономно от студентов) сообщается следующая легенда: «В конце 2017 года на рынке новогодних украшений Удмуртской республики сформировался невиданный спрос на ёлочные украшения ручной работы с национальными мотивами в оформлении. Крупная торговая сеть объявила тендер на поставку этих украшений для розничной продажи. По условию объявленного конкурса, его участники обязаны представить на суд жури 4 изделия в технике оригами, оформленные в соответствии с национальными мотивами, стратегию и концепцию их продвижения. Перечень изделий включает : Толизё, сюрикен, журавлика и Фукусен. Вместе с тем, в условиях конкурса дополнительно оговорено, что заказчик желает оценить также подход к управлению персоналом в организации-соискателе, экологичность и экономичность в вопросе производства.Вы являетесь бизнесменами, которые хотят выиграть этот тендер. Сейчас ваша цель войти в аудиторию, набрать себе артель, объяснить вашим коллегам поставленную задачу, изготовить образцы продукции, декорировать их, разработать стратегию продвижения и позиционирования товара. И представить его заказчику».Лидеры входят в аудиторию набирают себе артель и организуют работу. За семинар артели должны сделать изделия, разработать программу их продвижения и позиционирования и презентовать экспертам (маркетологу, специалисту HR, экономисту и менеджеру качества). Специалисты, пока идёт работа, следят за организациям процесса в командах, разрабатывают критерии оценки групп по своему направлению, в конце слушают презентации, выставляют оценки, совещаются и определяют, кто выиграет тендер, займёт второе, третье и четвёртое места. | Команда победитель игры получает 10 баллов, второе место 9 баллов. Третье 8. Работа экспертов оценивается преподавателем, на основе разработанных ими критериев оценки, их обоснованности и полноты.  |

**Самостоятельная работа и её оценивание**

Особый тип работы, в контексте данного курса, имеющий обобщающий и систематизирующий характер являет собой самостоятельная работа студента. В данном курсе она реализуется в виде индивидуального проекта «лента времени».

Проект «Лента времени» выполняется студентами самостоятельно в течение всего изучения дисциплины. Студенты на листе формата А3 изображают ленту времени, фиксируя на ней периоды существования каждой из изучаемых школ в теории организации, а также тезисно фиксируя основные идеи каждой из школ. Работа выполняется строго от руки и носит обобщающий, систематизирующий характер. За неделю до конца курса во внеаудиторном формате каждому студенту назначаетсявремя защиты проекта. На защиту он приходит со своей «лентой»

**Процесс защиты ленты времени и его оценивание**

1 балл - наличие графической схемы «Лента Времени», выполненной от руки без фактологических ошибок. 9 баллов – защита. На защите Ленты времени, студенту задаются 3 вопроса, охватывающие весь курс дисциплины, на которые он должен ответить в течение 5 минут. Если студент даёт полный правильный ответ на вопрос, за него он получает 3 балла. Если ответ верный, но не полный, -2 балла, если студент даёт ответ, но не может привести его аргументацию, за вопрос выставляется оценка -1 балл.

Таким образом, оценка за проект «Лента времени» складывается следующим образом: 1 балл за оформление схемы + 3 балла за первый вопрос + 3 балла за второй вопрос +3 балла за третий вопрос = 10 баллов ( максимальная оценка)

**Способы взаимодействия со студентами**

Взаимодействие со студентами строится в двух основных форматах: контактной и внеаудиторной. Контактный формат предполагает работу на лекциях и семинарах, организационная форма которых позволяет каждому студенту задать вопросы по мере их возникновения. Также любой студент может прийти на консультацию, предварительно согласовав удобное время по электронной почте.

Внеаудиторный формат взаимодействия реализуется по двум основным направлениям.

Первое - связанно с коммуникациями через электронную почту и систему LMS. С одной стороны, студенты используют посту для направления преподавателю вопросов,которые возникли при подготовке к семинару. С другой - через почту студентам высылаются необходимые материалы, презентации лекций, отдельные цифровые материалы семинаров. Также по почте студентам, после выполнения микроконтролей в Socrative, направляются отчёты из этой программы, где показано в каких вопросах они ошиблись, какие ответы были правильны, а также какой балл ими набран. В отдельных случаях такие отчёты сопровождаются комментариями преподавателя. В систему LMS загружаются дополнительные файлы, через неё происходит сдача большинства творческих заданий, выполняемых студентами.

Второе направление связано с рецензированием работ студентов. Так, если сдаваемая студентом на проверку работа выполнена в формате word, то по истечении срока проверки она возвращается ему по почте но уже с комментариями (выполненными в формате рецензирования), указанием ошибок и того, как можно было бы их избежать. Если работа выполнена в другом формате (например, видео), то студент получает полнотекстовую рецензию, в которой детально описываются сильные и слабые стороны его работы, приводится обоснование оценки.

**Организации обратной связи от студентов**

По окончанию курса студентам высылается гугл-форма с анонимной анкетой, в которой представлены следующие открытые вопросы:

Что вам понравилось в курсе?

Что вам не понравилось в курсе?

Чтобы вы хотели изменить (ваши предложения по совершенствованию курса). Высылая данную форму, мы объясняем студентам, что стремимся постоянно совершенствовать и развивать курс, поэтому для нас важно их мнение, чтобы знать в каком направлении двигаться дальше. Исходя из того, что большинство студентов имеет опыт работы с данным сервисом, они знают, что такая технология действительно является анонимной и дают весьма искренние ответы, на основе которых мы ежегодно совершенствуем курс, внедряя новые практики, новые форматы работы и внося коррективы в организационные процедуры.

**Порядок оценивания работы студентов**

Оценка по разделу 1 (Теория организации) определяется как:

**Ораздел1 = 0.2\* Оэссе + 0.2\* Оаудиторная + 0.2\* Осам.работа + 0.4 \* Оэкз**

**Где:**

**Оэссе** –оценка за эссе. Это задание студенты получают в середине курса выполняют в удобном для себя формате и сдают через две недели в специально открытыйпроект в LMS. Список тем эссе утверждается и обновляется ежегодно, примеры: Эссе №1 – Темы: 1. Новые тенденции в развитии организаций. 2. Изжила ли себя организационная структура? 3. Достоинства и недостатки идеальной бюрократии, описанной Вебером.

**Критерии оценивания эссе:**

 **«0»** - работа не сдана

**«1», «2»** - содержание не соответствует теме эссе; профессиональная терминология отсутствует; примеры не представлены

**«3», «4»** - содержание соответствует теме эссе частично; профессиональная терминология присутствует, но термины часто употребляются неверно; примеры представлены, но не соответствуют поставленной теме

**«5», «6»**- содержание соответствует теме эссе; профессиональная терминология присутствует, термины употреблены верно, в эссе есть ссылки на персоналии, упомянутые в программе курса

**«7», «8»** - содержание полностью соответствует теме эссе; профессиональная терминология присутствует, термины употреблены верно, в эссе есть ссылки на нескольких авторов, упомянутых в программе курса; примеры полностью соответствуют теме эссе; эссе демонстрирует развитые навыки критического мышления

**«9», «10»** Содержание полностью и разносторонне раскрывает тему эссе; профессиональная терминология присутствует, термины употреблены верно, в эссе есть ссылки на нескольких авторов, упомянутых в программе курса; примеры полностью соответствуют теме эссе и помогают ее раскрытию; эссе демонстрирует развитые навыки критического мышления; эссе демонстрирует навыки анализа и синтеза информации.

**Оаудиторная–**среднее значение оценок полученных студентом на семинарских занятиях рассчитывается как: (О1+О2+О3….+О10)/ 9 где О1, О2… -оценки за каждый семинар в соответствии с их номерами (за исключением семинара №7,работа на котором не оценивается). Конкретные виды работ на семинарах и принципы их оценивания представлены в Таблице 1.

**Осам.работа** – оценка за самостоятельную работу. В данном курсе самостоятельная работа студентов оценивается при помощи авторского проекта «Лента времени».

**Оэкз**–оценка за экзамен. По разделу «Теория организации» студенты пишут работу, состоящую из двух частей: тестовой и мини-кейса. Время выполнения – 60 минут. Максимальный балл – 10.

Оценка выставляется следующим образом:

«отлично» - от 75 до 100% правильных ответов

«хорошо» - от 55 до 74 % правильных ответов

«удовлетворительно» - от 35 до 54% правильных ответов «неудовлетворительно» - 34% и менее правильных ответов.