

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Умаров Марат Файзуллаевич  
Должность: Директор  
Дата подписания: 19.02.2026 08:32:09  
Уникальный программный ключ:  
48505f11ec15acaa386f5219d3113d727fefda78

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Казанский (Приволжский) федеральный университет»  
Елабужский институт (филиал) КФУ



**УТВЕРЖДАЮ**

Заместитель директора по  
образовательной деятельности

  
С.Ю. Бахвалов  
ИНСТИТУТ  
(ФИЛИАЛ)  
ФГАОУ ВО  
КФУ  
МП

«19» мая 2025 г.

**Программа дисциплины (модуля)**

*Инновационные подходы к формированию кадрового потенциала в  
дошкольной образовательной организации*

Направление подготовки/специальность: 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) подготовки (специальности): Управление дошкольным образованием

Квалификация: магистр

Форма обучения: заочная

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: - 2025

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
  - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
  - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Устюжина О.Н. (Кафедра экономики и менеджмента, Факультет экономики и управления), ONUstjuzhina@kpfu.ru

### 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-2	Готовностью исследовать, организовывать и оценивать управленческий процесс с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы
ПК-2.1	Знает современные подходы и технологии организации систем управления современными образовательными организациями
ПК-2.2	Умеет организовывать управленческий процесс, применять эффективные методы оптимизации управленческих решений в образовательных организациях
ПК-2.3	Владеет методами выработки и анализа эффективности управленческих решений
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-3.1	Знает правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы
УК-3.2	Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; организовать и руководить работой команды вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-3.3	Владеет навыками осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен демонстрировать способность и готовность:

Выпускник, освоивший дисциплину должен демонстрировать способность и готовность:

1. должен знать:

- содержание, цели и основные факторы, определяющие необходимость развития персонала;
- структуру и специфику управления развитием персонала в образовательной организации;
- основные формы обучения персонала.

2. должен уметь:

- анализировать потребность персонала в развитии;
- ориентироваться в диагностическом поле состояния персонала;
- проектировать технологию оценки, адаптации, сопровождения карьеры персонала, формирования кадрового резерва.

3. должен владеть:

- эффективными технологиями активизации потенциальных возможностей персонала в процессе его развития,
- алгоритмами управления поведением персонала.

### 2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.01.ДВ.06.01

Дисциплины (модули)" основной

профессиональной образовательной программы 44.04.01 "Педагогическое образование (Управление дошкольным образованием)" и относится к вариативной части. Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

**3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 18 часа(ов), в том числе лекции - 4 часа(ов), практические занятия - 14 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 50 часа(ов).

Контроль (зачёт) - 4 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 3 семестре.

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

**4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)**

N	Разделы дисциплины / модуля		Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации	3	1	2	0	10
2.	Тема 2. Понятие личности	3	1	2	0	12
3.	Тема 3. Технологии развития персонала организации	3	1	2	0	12
4.	Тема 4. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудников	3	1	4	0	12
5.	Тема 5. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника	3	1	4	0	4
	Итого		4	14	0	50

**4.2 Содержание дисциплины (модуля)**

**Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации**

Понятие "обучение персонала". Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Обучение на рабочем месте и обучение за пределами рабочего места. Процесс организации обучения персонала. Концепция непрерывного образования как основная концепция современной практики управления персоналом.

**Тема 2. Понятие личности**

Структурные компоненты личности. Факторы, влияющие на развитие личности. Развитие личности как естественный процесс. Алгоритм проектирования: целеполагание, формирование задач развития личности,

определение содержания развивающего учебного материала и составляющие программы, определение состава активных форм и методов развития личности. Технологии развития познавательной сферы личности; технологии развития эмоционально-волевой сферы личности; технологии развития мотивационно-потребностной сферы; технологии личностного роста. Социально-психологический тренинг.

### **Тема 3. Технологии развития персонала организации**

Понятие технологии. Технологии развития личности: по форме организации или по количеству участников (индивидуальное консультирование, беседа и т.д.; игры, семинары, тренинги, диалоговые, проблемные лекции и т.д.). Особенности социальных технологий.

Саморазвитие

личности.

Приемы

саморазвития

личности.

#### **Тема 4. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудников**

Оценка профессионально-личностного потенциала сотрудника при собеседовании. Понятие оценки персонала. Технология диагностического интервью. Критерии оценки кандидата на вакантную должность.

Аттестация как фактор стимулирования профессионального развития персонала. История аттестации. Цель, задачи, направления и принципы аттестации. Система и методы аттестации персонала. Процедура аттестации. Подведение итогов аттестации. Анкета аттестуемого. Оценка результативности деятельности. Оценка профессионально-психологического потенциала. Методика оценки профессиональной компетентности. Методика оценки профессионально важных качеств. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника. Краткая характеристика кадрового психодиагностики. Развивающий потенциал диагностической ситуации.

Понятие карьеры. Типы и стадии карьеры. Модели карьеры. Мотивация на разных этапах карьеры. Планирование карьеры. Управление карьерой как вид деятельности менеджера по персоналу. Технология сопровождения и развития карьеры сотрудника организации. Портфолио карьерного продвижения.

Технология планирования карьеры. Технологии социально-профессионального саморазвития. Технологии самопрезентации. Профессиональное самосовершенствование на разных этапах профессионального становления.

#### **Тема 5. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника**

Характеристика мониторинга как технологии управления профессиональным развитием личности. Принципы и способы организации мониторинга на различных стадиях профессионального становления.

Развивающие технологии последиplomного профессионального образования. Последиplomное образование как условие успешного профессионального развития личности. Его виды. Принципы реализации последиplomного образования. Психологические особенности взрослой категории обучаемых.

### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 6 апреля 2021 года № 245)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

### **6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)**

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) включает оценочные материалы, направленные на проверку освоения компетенций, в том числе знаний, умений и навыков. Фонд оценочных средств включает оценочные средства текущего контроля и оценочные средства промежуточной аттестации.

В фонде оценочных средств содержится следующая информация:

- соответствие компетенций планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю);
- критерии оценивания сформированности компетенций;
- механизм формирования оценки по дисциплине (модулю);
- описание порядка применения и процедуры оценивания для каждого оценочного средства;
- критерии оценивания для каждого оценочного средства;

- содержание оценочных средств, включая требования, предъявляемые к действиям обучающихся, демонстрируемым результатам, задания различных типов.

Фонд оценочных средств по дисциплине находится в Приложении 1 к программе дисциплины (модулю).

#### **7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями;

- в печатном виде - в Научной библиотеке Елабужского института КФУ. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования Научной библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,25 экземпляра на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину

Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов Научной библиотеки Елабужского института КФУ.

#### **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

Библиотека учебной и научной литературы - <http://sbiblio.com/biblio>

Журнал KADROVIK.RU - [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru)

Журнал Работа с персоналом - [www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru)

#### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

<b>Вид работ</b>	<b>Методические рекомендации</b>
лекции	Лекции наиболее целесообразно проводить в одной из нижеприведённых активных форм. Метод Сократа - метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется ещё как метод 'сократовской иронии'. Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ. Метод диалектическим, т.к. он приводит мысль в движение (спор мысли с самой собой, постоянное направление ее к истине). В основе диалектического метода и сегодня остался диалог как столкновение противоположностей, противоположных точек зрения.

практические занятия	<p>Семинарские занятия организуются, как правило, в форме симпозиума или коллоквиума. Одним из условий, обеспечивающих успех такого занятия, является совокупность определённых конкретных требований к выступлениям, докладам, рефератам студентов; требований чётких, но не сковывающих творческую мысль выступающих.</p> <p>Этому требованию удовлетворяет следующий комплекс минимальных требований:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Соответствие содержания теме.</li><li>2. Раскрытие сущности проблемы, полное и краткое.</li><li>3. Логичное и связное построение доклада.</li><li>4. Наличие обоснованных выводов.</li><li>5. Знание источников и умение ссылаться на них.</li></ol> <p>Обязательным требованием к выступающему, особенно в начале семинарского курса, является зачитывание плана выступления. Можно рекомендовать студенту осветить лишь один или два пункта его доклада, что формирует гибкость мышления, способность переключать внимание, быструю переориентировку. Руководителю же семинара это позволяет предотвращать</p>
----------------------	--

Вид работ	Методические рекомендации
	<p>повторения, выделять главное, экономить время.</p> <p>Важнейшие требования к выступлениям студентов - самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них.</p> <p>Приводимые участником семинара примеры и факты должны быть существенными, по возможности перекликаться с профилем обучения и в то же время не быть слишком 'специализированными'. Примеры из области наук, близких к будущей специальности студента, из сферы познания, обучения поощряются руководителем семинара.</p> <p>Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Чёткое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от неё в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.</p> <p>Неотъемлемой частью семинарского занятия является тестирование с целью закрепления и актуализации знаний студентов. Тестирование проводится в начале семинара, продолжительность - 15 минут. Перед проведением тестирования целесообразно разъяснить методику выполнения теста и критерии его оценивания. После выполнения теста необходимо ознакомить студентов с правильными ответами и организовать самопроверку. Задания к тестам даются в соответствии с ФОС.</p> <p>Целью дискуссии является выработка у студентов навыков формулировки, высказывания и аргументации своей мировоззренческой позиции. Реализация данной цели предполагает решение задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование у студентов навыков коллективного взаимодействия,</li> <li>- развитие взаимоуважения</li> <li>- повышение уровня общей культуры</li> <li>- углубление знаний по пройденным разделам модуля Сценарий дискуссии</li> </ul> <p>1 этап: ориентация</p> <p>В течение 7-10 мин. студенты разделяются на подгруппы по 5-7 чел. Затем им предлагается тематика дискуссии. В каждой группе назначается секретарь, на которого возлагается ведение протокола мнений, высказанных участниками и формулировка окончательного мнения. Возможна запись протокола в табличной форме по усмотрению преподавателя - модератора дискуссии.</p> <p>2 этап: оценка.</p> <p>На данном этапе представители групп излагают сформированную точку зрения, которая затем обсуждается в ходе открытой дискуссии.</p> <p>3 этап: консолидация.</p> <p>В результате обобщения и совместного обсуждения в течение 20-25 мин. определяются совпадающие взгляды и выводится преобладающее мнение о доминирующем типе правосознания российского общества и уровне его правовой культуры</p> <p>4 этап: разбор дискуссии. Подведение итогов работ</p>
самостоятельная работа	<p>Приступая к освоению дисциплины, необходимым этапом является рефлексия исходных знаний.</p> <p>Под рефлексией здесь и далее подразумевается переосмысление обучающимся собственного опыта, полученного при овладении модулем, и результатов деятельности в учебном процессе.</p> <p>При рефлексии необходимо задать себе следующие вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Что нового я узнал?</li> <li>2) Что я научился делать?</li> <li>3) Чем это может быть мне полезно в дальнейшем?</li> <li>4) Что мне непонятно в освоенном материале?</li> <li>5) Чему я хотел бы научиться в продолжение сделанного?</li> <li>6) Как мне преодолеть замеченные недостатки?</li> </ol> <p>Сообразуясь с ответами на эти вопросы следует, пользуясь рекомендованными источниками, продолжить работу над освоением дисциплины.</p> <p>В ходе освоения дисциплины необходимо выполнить ряд учебных действий: работа в малой группе, участие в диспутах, написание эссе, работа в социальных сообществах педагогов, написание докладов для е-портфолио и их защита.</p> <p>Подготовка к аудиторным занятиям. Самостоятельная работа студентов подразделяется на: аудиторную (под контролем преподавателя это самостоятельная работа студентов на семинарских и практических занятиях) и внеаудиторную без преподавателя (проработка учебного материала в соответствии с графиком самостоятельной работы (по конспектам, учебной и научной литературе), подготовка к аудиторным занятиям, под которой может пониматься закрепление</p>

Вид работ	Методические рекомендации
	конспектов лекций, подготовка к семинарским и практическим занятиям, подготовка к сдаче промежуточного и итогового контроля, зачёта или экзамена, а также написание рефератов, докладов, выполнение курсовых и дипломных работ, выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конкурсу, олимпиаде, самостоятельная работа во время практики, просмотр видеофильмов).
зачет	<p>Успешному проведению зачета способствует систематическое посещение лекционных, практических и семинарских занятий, тщательная проработка вопросов, выносимых на обсуждения на групповых занятиях и самостоятельная подготовка обучающихся.</p> <p>При подготовке к зачету необходимо ознакомиться с вопросами, составить структурно-логическую схему ответа на каждый вопрос, используя при этом материалы лекционных практических и семинарских занятий, рекомендуемую преподавателем литературу.</p> <p>Перечень зачетов, а также период их проведения, устанавливаются в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком.</p> <p>Зачеты являются заключительным этапом изучения учебной дисциплины и имеют целью проверить теоретические знания обучающихся, их навыки и умение применять полученные знания при решении практических задач.</p> <p>Зачеты проводятся в счет времени, выделяемого учебным планом на зачетную сессию.</p> <p>В один день обучающемуся разрешается сдача только одного зачета.</p>

#### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

#### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).

Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.

Компьютерный класс.

#### **12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;

- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;

- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;

- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 44.04.01 "Педагогическое образование" и магистерской программе "Управление дошкольным образованием".

**Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)**

Направление подготовки: 44.04.01 - Педагогическое образование

Профиль подготовки: Управление дошкольным образованием

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2022

**СОДЕРЖАНИЕ**

**1. СООТВЕТСТВИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЛАНИРУЕМЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

**3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОЦЕНОК ЗА ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНУЮ АТТЕСТАЦИЮ**

**4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ**

**4.1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ**

4.1.1. Письменная работа

4.1.1.1. Порядок проведения и процедура оценивания

4.1.1.2. Критерии оценивания

4.1.1.3. Содержание оценочного средства

4.1.2. Устный опрос

4.1.2.1. Порядок проведения и процедура оценивания

4.1.2.2. Критерии оценивания

4.1.2.3. Содержание оценочного средства

**4.2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

4.2.1. Зачет

4.2.1.1. Порядок проведения и процедура оценивания

4.2.1.2. Критерии оценивания

#### 4.2.1.3. Содержание оценочного средства

## 1. Соответствие компетенций планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю)

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций для данной дисциплины	Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации
<p>ПК-2. Готовность исследовать, организовывать и оценивать управленческий процесс с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы</p>	<p>ПК-2.1 Знает современные подходы и технологии организации систем управления современными образовательными организациями</p>	<p>Текущий контроль Письменная работа, устный опрос Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации Тема 2. Понятие личности Тема 3. Технологии развития персонала организации Тема 4. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудников Тема 5. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника Промежуточная аттестация: зачет</p>
	<p>ПК-2.2 Умеет организовывать управленческий процесс, применять эффективные методы оптимизации управленческих решений в образовательных организациях</p>	<p>Текущий контроль Письменная работа, устный опрос Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации Тема 2. Понятие личности Тема 3. Технологии развития персонала организации Тема 4. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудников Тема 5. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника Промежуточная аттестация: зачет</p>
	<p>ПК-2.3 Владеет методами выработки и анализа эффективности управленческих решений</p>	<p>Текущий контроль Письменная работа, устный опрос Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации Тема 2. Понятие личности Тема 3. Технологии развития персонала организации Тема 4. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудников Тема 5. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника Промежуточная аттестация: зачет</p>
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1 Знает правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы</p>	<p>Текущий контроль Письменная работа, устный опрос Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации Тема 2. Понятие личности Тема 3. Технологии развития персонала организации Тема 4. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудников Тема 5. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника Промежуточная аттестация: зачет</p>
	<p>УК-3.2 Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит результаты (последствия) как личных, так</p>	<p>Текущий контроль Письменная работа, устный опрос Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации Тема 2. Понятие личности Тема 3. Технологии развития</p>

	и коллективных действий; организовать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	персонала организации Тема 4. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудников Тема 5. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника Промежуточная аттестация: зачет
	УК-3.3 Владеет навыками осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели	Текущий контроль Письменная работа, устный опрос Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации Тема 2. Понятие личности Тема 3. Технологии развития персонала организации Тема 4. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудников Тема 5. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника Промежуточная аттестация: зачет

## 2. Критерии оценивания сформированности компетенций

Компетенция	Зачтено			Не зачтено
	Высокий уровень (отлично)	Средний уровень (хорошо)	Низкий уровень (удовлетворительно)	Ниже порогового уровня (неудовлетворительно)
УК-3.1	Знает в полной степени базовые составляющие и элементы имиджа организации	Знает составляющие и элементы имиджа организации, допускает незначительные ошибки	Знает в недостаточной степени составляющие и элементы имиджа организации	Не знает составляющие и элементы имиджа организации
УК-3.2	Умеет рационально и правильно проектировать технологию оценки, адаптации, сопровождения карьеры персонала, формирования кадрового резерва	Правильно проектирует технологию оценки, адаптации, сопровождения карьеры персонала, допускает некоторые ошибки	Неверно проектирует технологию оценки, адаптации, сопровождения карьеры персонала, допускает грубые ошибки	Не умеет проектировать технологию оценки, адаптации, сопровождения карьеры персонала
УК-3.2	Владеет полностью эффективными технологиями активизации потенциальных возможностей персонала в процессе его развития	Владеет эффективными технологиями активизации потенциальных возможностей персонала, допускает незначительные ошибки	Владеет эффективными технологиями активизации потенциальных возможностей персонала, но допускает грубые ошибки	Не владеет эффективными технологиями активизации потенциальных возможностей персонала
ПК-2.1	Знает современные подходы и технологии	Знает современные подходы и технологии	Знает современные подходы и	Не знает современные

Компетенция	Зачтено			Не зачтено
	Высокий уровень (отлично)	Средний уровень (хорошо)	Низкий уровень (удовлетворительно)	Ниже порогового уровня (неудовлетворительно)
	организации систем управления современными образовательными организациями	организации систем управления современными образовательными организациями, но допускает ошибки	технологии организации систем управления современными образовательными организациями, но допускает грубые ошибки	подходы и технологии организации систем управления современными образовательным и организациями
ПК-2.2	Умеет организовывать управленческий процесс, применять эффективные методы оптимизации управленческих решений в образовательных организациях	Умеет организовывать управленческий процесс, применять эффективные методы оптимизации управленческих решений в образовательных организациях, но допускает ошибки	Умеет организовывать управленческий процесс, применять эффективные методы оптимизации управленческих решений в образовательных организациях, но допускает грубые ошибки	Не умеет организовывать управленческий процесс, применять эффективные методы оптимизации управленческих решений в образовательных организациях
ПК-2.3	Владеет методами выработки и анализа эффективности управленческих решений	Владеет методами выработки и анализа эффективности управленческих решений. но допускает ошибки	Владеет методами выработки и анализа эффективности управленческих решений, но допускает грубые ошибки	Не владеет методами выработки и анализа эффективности управленческих решений

### 3. Распределение оценок за формы текущего контроля и промежуточную аттестацию

4 семестр:

Текущий контроль:

Письменная работа по темам:

Тема 1. Организация обучения персонала образовательного учреждения

Тема 2. Понятие личности

Тема 3. Технологии развития персонала организации

Тема 4. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудников

Тема 5. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника

Устный опрос по темам:

Тема 1. Организация обучения персонала образовательного учреждения

Тема 2. Понятие личности

Тема 3. Технологии развития персонала организации

Тема 4. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудников

Тема 5. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника

Выполнение каждого оценочного средства оценивается по шкале: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно.

Общая оценка за текущий контроль представляет собой среднее значение между полученными оценками за все оценочные средства.

Задания/вопросы к промежуточной аттестации подобраны так, чтобы была возможность проверки сформированности всех компетенций у каждого обучающегося. Задания/вопросы разделены по блокам. Каждый блок проверяет определенные компетенции. В каждом билете содержится по одному заданию/вопросу из каждого блока. Таким образом, каждый билет содержит в себе задания/вопросы, направленные на проверку всех компетенций.

Выполнение каждого задания за промежуточную аттестацию оценивается по шкале: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно.

Общая оценка за промежуточную аттестацию представляет собой среднее значение между полученными оценками за все оценочные средства промежуточной аттестации.

В случае невозможности установления среднего значения оценки за промежуточную аттестацию (например, «хорошо» или «отлично»), итоговая оценка выставляется экзаменатором, исходя из принципа справедливости и беспристрастности на основании общего впечатления о качестве и добросовестности освоения обучающимся дисциплины (модуля).

Виды оценок:

**Для зачета:**

Зачтено.

Не

зачтено.

#### **4. Оценочные средства, порядок их применения и критерии оценивания**

##### **4.1.1. Письменная работа по темам:**

Тема 1. Организация обучения персонала образовательного учреждения

Тема 2. Понятие личности

Тема 3. Технологии развития персонала организации

Тема 4. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудников

Тема 5. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника

##### **4.1.1.1. Порядок проведения.**

Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.

##### **4.1.1.2. Критерии оценивания**

**Оценка «отлично» ставится, если обучающийся** правильно выполнил все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.

**Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся** правильно выполнил большую часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.

**Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся** задания выполнил более чем наполовину. Присутствуют серьёзные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.

**Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся** задания выполнил менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий

##### **4.1.2.3. Содержание оценочного средства**

1. Оценка профессионально-психологического потенциала.
2. Методика оценки профессиональной компетентности.
3. Методика оценки профессионально важных качеств.
4. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника.
5. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудника.
6. Модели карьеры..
- 7 Критерии и факторы карьерного успеха.
8. Мотивация на разных этапах карьеры.
9. Планирование карьеры.
10. Портфолио карьерного продвижения (ПКП). Технология планирования карьеры.
11. Технологии социально-профессионального саморазвития.
12. Процедура аттестации.

##### **4.1.2. Устный опрос по темам:**

Тема 1. Организация обучения персонала образовательного учреждения

- Тема 2. Понятие личности
- Тема 3. Технологии развития персонала организации
- Тема 4. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудников
- Тема 5. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника

#### **4.1.2.1. Порядок проведения.**

Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.

#### **4.1.2.2. Критерии оценивания**

**Оценка «отлично» ставится, если обучающийся** в ответе качественно раскрыл содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала, превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

**Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся** раскрыл основные вопросы темы. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала, хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

**Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся** частично раскрыл тему. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме, удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

**Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся** тему не раскрыл. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Отсутствует способность формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

#### **4.1.2.3. Содержание оценочного средства**

### Тема 1. Теоретические основы развития персонала организации

Устный опрос: основные положения теории развития персонала организации: развитие, профессиональное развитие, развитие персонала, карьера, служебно-профессиональное продвижение, развитие профессионального потенциала. Подходы к изучению проблемы развития персонала и его роли в развитии образовательной организации. Стадии профессионального развития персонала в организации.

### Тема 2. Развитие личности

Устный опрос: структурные компоненты личности. Факторы, влияющие на развитие личности. Развитие личности как естественный процесс. Алгоритм проектирования развития личности.

### Тема 3. Технологии развития персонала организации

Устный опрос: Понятие технология, технологии развития личности, технологии развития познавательной сферы личности; технологии развития эмоционально-волевой сферы личности; технологии развития мотивационно-потребностной сферы; технологии личностного роста. Социально-психологический тренинг.

#### Технологии развития личности и их содержание

### Тема 4. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудников

Устный опрос: Понятие оценка персонала, технологии оценки развития потенциала сотрудников. Понятие карьера. Типы и стадии карьеры. Модели карьеры. Мотивация на разных этапах карьеры. Планирование карьеры. Управление карьерой как вид деятельности менеджера по персоналу. Технология сопровождения и развития карьеры сотрудника организации. Портфолио карьерного продвижения.

#### Технология планирования карьеры.

### Тема 5. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника

Устный опрос: мониторинга как технологии управления профессиональным развитием личности. Принципы и способы организации мониторинга на различных стадиях профессионального становления. Развивающие технологии последиplomного профессионального образования. Психологические особенности взрослой категории

обучаемых.

## 4.2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.2.1. Зачет **Устный ответ**

#### 4.2.1.1. Порядок проведения.

Промежуточная аттестация нацелена на комплексную проверку освоения дисциплины. Обучающийся получает вопрос(ы)/задание(я) и время на подготовку. Промежуточная аттестация проводится в устной, письменной или компьютерной форме. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.

#### 4.2.1.2. Критерии оценивания.

**Оценка «зачтено» ставится, если обучающийся** обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой дисциплины.

**Оценка «не зачтено» ставится, если обучающийся** обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

#### 4.2.1.3. Содержание оценочного средства

1. Понятия развитие, профессиональное развитие, развитие персонала.
2. Взаимосвязь понятий развитие персонала организации, карьера, служебно-профессиональное продвижение, развитие профессионального потенциала.
3. Понятие личности. Структурные компоненты личности.
4. Факторы, влияющие на развитие личности. Развитие личности как естественный процесс.
5. Стадии профессионального развития персонала в организации: профессиональная адаптация, первичная профессионализация, вторичная профессионализация, мастерство и утрата профессии.
6. Понятие технология.
7. Технологии развития личности.
8. Алгоритм проектирования технологии: целеполагание, формирование задач развития личности, определение содержания развивающего материала и составляющие программы, определение состава активных форм и методов развития личности.
9. Основные подходы к рассмотрению компонентов потенциала личности.
10. Структура профессионально-личностного потенциала: ценностно-мотивационный компонент, профессионально-квалификационный, личностный, психофизиологический компоненты.
11. Понятие "оценка персонала".
12. Технология диагностического интервью.
13. История аттестации.
14. Цель, задачи, направления и принципы аттестации.
15. Система и методы аттестации персонала.
16. Процедура аттестации.
17. Оценка профессионально-психологического потенциала.
18. Методика оценки профессиональной компетентности.
19. Методика оценки профессионально важных качеств.
20. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника.
21. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудника.
22. Модели карьеры..
23. Критерии и факторы карьерного успеха.
24. Мотивация на разных этапах карьеры.
25. Планирование карьеры.
26. Портфолио карьерного продвижения (ПКП). Технология планирования карьеры.
26. Технологии социально-профессионального саморазвития.
27. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника.
28. Принципы и способы организации мониторинга на различных стадиях профессионального становления.
29. Развивающие технологии последипломного профессионального образования.
30. Принципы реализации последипломного образования.

### **Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

Направление подготовки: 44.04.01 - Педагогическое образование

Профиль подготовки: Управление дошкольным образованием

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2022

#### **Основная литература:**

1. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009526-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=445836>

2. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / Бухалков М. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 192 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010654-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=534704>

3. Управление персоналом: Магистерская программа 'Управление персоналом организации' (вариативные учебные дисциплины): Учеб. пособие / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2015.- 256 с. -(Высшее образование: Магистратура). - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=509268>

#### **Дополнительная литература:**

1. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография/Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Чуланова О. Л. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 156 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль) (Обложка) ISBN 978-5-16-009530-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=503658>

2. Управление развитием инновационной деятельности в регионах России: Монография / А.А. Харин, А.В. Рождественский, И.Л. Коленский и др. - 2 изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 213 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль) (Переплёт) ISBN 978-5-16-010736-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=501464>

3. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт) ISBN 978-5-369-01455-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=501180>

**Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Направление подготовки: 44.04.01 - Педагогическое образование

Профиль подготовки: Управление дошкольным образованием

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2022

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.