

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Владимирский государственный университет имени
Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе

А.А.Панфилов
« 12 » 02 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И АТТЕСТАЦИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) подготовки Педагогика и психология дошкольного и начального образования

Уровень высшего образования Магистратура

Форма обучения очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточног о контроля (экз./зачет)
3	зач. ед. 4/144ч	18	18		108	зачет
Итого	зач. ед 4/144ч	18	18		108	зачет

Владимир 2015

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины (модуля) являются – формирование у магистрантов знания и представления о сущности теоретических и прикладных аспектов планирования профессиональной карьеры в управлении образования в целях оптимизации образовательного процесса; раскрыть сущность управленческого воздействия на ход карьерных процессов со стороны всех субъектов управления; сформировать практические навыки, направленные на организацию деятельности по аттестации педагогических кадров в области управления персоналом в образовательных организациях с точки зрения управления карьерными процессами.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина по выбору «Планирование профессиональной карьеры и аттестация педагогических кадров в современных условиях» относится к вариативной части Б1.В.ДВ.4 программы магистратуры ОПОП ВО направления 44.04.01 Педагогическое образование, программа подготовки Педагогика и психология дошкольного и начального образования. Освоение данной дисциплины является необходимой основой для практико-ориентированной и профессиональной деятельности, а также же для выполнения научно-исследовательской работы и подготовки магистерской диссертации.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются компетенции:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- способность к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности (ОК-3);
- способность осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру (ОПК-4);
- готовность к разработке и реализации методик, технологий и приемов обучения, к анализу результатов процесса их использования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (ПК-4);
- готовностью использовать индивидуальные креативные способности для самостоятельного решения исследовательских задач (ПК-6);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

Знать:

- использование имеющихся возможностей окружения управляемой системы и проектирование путей ее обогащения и развития для обеспечения качества управления (ОПК-4, ПК-4);
- исследование, организации и оценки реализации результатов методического сопровождения педагогов (ОК-2, ПК-4);

Уметь:

- осуществлять профессиональное самообразование и личностный рост (ОК-2, ОК-3, ОПК-4);
- изучать состояние и потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружения путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа (ОК-3, ПК-4);

Владеть:

- проектированием дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры (ОК-3, ОПК-4, ПК-6);

- исследованием, организации и оценки реализации результатов управленческого процесса с использованием технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы (ПК-4, ПК-6).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы 144 часа.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1	Основные подходы к рассмотрению феномена планирование карьеры.	3	1-2	2	2			12		2ч/50%	
2	Концепции развития и управления карьерой.	3	3-4	2	2			12		2ч/50%	рейтинг контроль 1
3	Проблема: психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.	3	5-6	2	2			12		2ч/50%	
4	Технологии, используемые при планировании карьеры.	3	7-8	2	2			12		2ч/50%	
5	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	3	9-10	2	2			12		1ч/50%	
6	Технологии, условия, механизмы, принципы оценки профессиональной компетентности педагогических кадров.	3	11-12	2	2			12		2ч/50%	рейтинг контроль 2
7	Нормативные	3	13-	2	2			12		2ч/50%	

	документы проведения процедуры аттестации педагогических кадров современных условиях. В		14							
8	Моделирование организации процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.	3	15-16	2	2			12		2ч/50%
9	Психологические рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне и развития карьеры как личностного роста.	3	17-18	2	2			12		2ч/50% рейтинг контроль 3
Всего		3	18	18	18			108		18ч/50% зачет

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Содержание дисциплины «Планирование профессиональной карьеры и аттестация педагогических кадров в современных условиях» имеет выраженную теоретическую и практическую направленность. Преподавание курса основывается на тесной связи достижений в науке психологии и педагогике, сопровождается получением практических навыков и умений работы с научной литературой, диагностическим материалом, построением и моделированием образовательной среды и образовательных проектов.

В связи с этим изучение курса «Планирование профессиональной карьеры и аттестация педагогических кадров в современных условиях» предполагает в аудиторной работе сочетание таких взаимодействующих форм занятий, как практические занятия и самостоятельная работа с научно-практическими материалами, работа с диагностическим материалом, тренинги.

В целях реализации компетентного подхода предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 18ч/ 50% аудиторных занятий.

В рамках учебных курсов предусмотрены встречи магистратов с представителями государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Самостоятельная внеаудиторная работа предусматривает подготовку докладов, рефератов, а также подбор библиографического списка литературы по теме занятий, подготовка конспектов из рекомендуемой литературы к практическим занятиям, а так же рейтинг-контролю и зачету, самостоятельное исследование по проблеме дисциплины, публикации статей и тезисов.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

№ П № / п	Раздел дисциплины	Неделя семестра	Количество СРС (час)	Виды СРС
1	Основные подходы к рассмотрению феномена планирование карьеры.	1-2	12	Анализ исследований в области управления и управления персоналом: феномен управления, планирования карьерного, карьерного роста. Эссе. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Проверка библиографии. Круглый стол.
2	Концепции планирования и развития управления карьерой.	3-4	12	Анализ исследований. Управление карьерой с позиций системного подхода. Эссе. Проверка библиографии. Круглый стол.
3	Проблема: психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.	5-6	12	Тренинг. Критерии факторы планирования. Стадии развития карьеры. Гендерные особенности продвижения карьеры.
4	Технологии, используемые при планировании карьеры.	7-8	12	Тренинг. Решение ситуационных задач. Технологии разработки жизненного плана, стратегии планирования, карьерное продвижение, профессиональное портфолио.
5	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	9-10	12	Рассмотреть Закон РФ «Об образовании». Подготовить и рассмотреть нормативные документы: Субъекты управления в образовательных организациях. Руководитель государственного или муниципального образовательного учреждения. Формы, функции управления. Коллоквиум.
6	Проведения процедуры аттестации педагогических кадров в современных условиях. (Нормативные документы).	11-12	12	Подготовить нормативные документы аттестации педагогических кадров. Правовые аспекты: трудового договора, стандарт педагога, должностные обязанности. Коллоквиум.
7	Технологии, условия, механизмы, принципы оценки профессиональной компетентности	13-14	12	Принципы аттестации. Компетентность педагога. Экспертная оценка и самооценка педагогической компетентности. Организационное обеспечение кадрового потенциала

	педагогических кадров.			педагогических работников. Коллоквиум.
8	Моделирование организации процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.	15-16	12	Подготовить анализ моделей организации процесса аттестации. Разработка программы процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников. Тренинг.
9	Психологические рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне и развития карьеры как личностного роста.	17-18	12	Тренинг. «Специфика карьерного продвижения». Профессиональная подготовка и переподготовка кадров. Мотивация карьерного роста.
	всего	18	108	зачет

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИМЕРНЫХ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ:

1. Составить библиографический список по темам занятий.
2. Подготовка докладов к практическим занятиям.
3. Подготовить краткий конспект двух – трех книг из списка литературы.
4. Написание рефератов; оставление проектов исследования.
5. Творческие отчеты, статьи, презентации.
6. Самостоятельная работа над изучением нормативных документов.
7. Взаимосвязь различных концепций планирования карьеры в педагогике и психологии управления.
8. Раскрыть сущность понятия «управление» в междисциплинарном научном знании.
9. Раскрыть сущность понятия видов карьерного роста.
10. Составить отчет исследования личностного роста педагога в образовательной среде.
11. Роль и место системы планирования кадров в образовании.
12. Составить сравнительный анализ структуры проявления каждого компонента карьерного роста в образовательной среде.
13. Подобрать методики исследования особенности кадрового потенциала в условиях образовательной среды.
14. Написать эссе на тему: «Управление в образовании в условиях кризиса: проблемы, пути решения, перспективы развития».
15. Написать эссе на тему: «Управление в образовании в условиях нового ФГОС проблемы, пути решения, перспективы развития».
16. Раскрыть проблему «Карьерные риски».
17. Анализ структуры управления образовательной среды и подходы к ее проектированию.
18. Анализ самостоятельного исследования оценка уровня квалификации учителя.
19. Раскрыть факторы, обеспечивающие карьерный рост.

ТЕМАТИКА ДОКЛАДОВ

1. Карьера и научно-технический прогресс.
2. Связь современной педагогической практики с проблемами и вопросами, профессионального роста.
3. Профессиональное «выгорание» педагога: проблемы, способы решения, профилактика.
4. Способы профессиональной само регуляции участников образовательного процесса.

5. Психолого-педагогические проблемы построения новой школы в современных условиях.
6. Анализ опыта организации управления в образовании во Владимирской области.
7. Формирование карьеры и управление карьерой.
8. Анализ опыта работы государственных организаций во Владимирской обл. и общеобразовательных школ.
9. Опасности, связанные с профессиональным продвижением.
10. Условия, методы создания оптимального карьерного роста.
11. Информационная безопасность в управлении образовательного учреждения и обеспечение карьерного роста.
12. Анализ системы организации планирования кадрового продвижения любого образовательного учреждения г. Владимира.
13. Обеспечение комплексного повышения профессиональной подготовки в образовательном учреждении.
14. Психологические особенности личности педагогических работников в образовательном пространстве.
15. Переподготовка и профессиональная коррекция, и ее направления в организациях предоставляющих образовательные услуги.
16. Организационные моменты управления карьерными процессами.
17. Влияние карьерного роста на личность.
18. Технология обучения планированию карьеры.
19. Основные методически–организационные условия осуществления аттестации педагогических кадров.
20. Техники и механизмы оценки потенциала личности руководителя.
21. Формирование мотивации персонала.
22. Основные методические и организационные условия осуществления программы аттестации педагогических кадров в образовательной среде.
23. Модели аттестации кадров в образовательной среде в практике современного образования.
24. Психологические барьеры общения, в условиях аттестации.
25. Анализ собственных стереотипов и трудностей в планировании карьеры.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ВОПРОСЫ К РЕЙТИНГ-КОНТРОЛЮ №1

1. Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера»?
2. Деловая карьера как социально–экономическая категория.
3. Основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры».
4. Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера?
5. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?
6. Назовите основные виды карьерного процесса.
7. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?
8. Сферы и этапы профессионализации.
9. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?
10. Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?
11. Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?
12. Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.
13. Риски и угрозы, при планировании карьерного роста персонала.
14. Управление карьерой с позиций системного подхода.
15. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.
16. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
17. Технологии эффективной само презентации (портфолио карьерного продвижения).
18. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьеро-граммы, карты карьеры).
19. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.
20. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами.
21. Организация как субъект управления карьерными процессами.
22. Индивид как субъект управления карьерой.
23. Функции педагогического управления.

ВОПРОСЫ К РЕЙТИНГ-КОНТРОЛЮ №2

1. Организационно-правовые основы профессионального развития.
2. Цели системы оценки персонала, система оценки персонала.
3. Документы, регламентирующие порядок аттестации педагогических работников
4. Развитие кадров, как одно из основных направлений кадровой политики организации
5. Нормативные документы о повышении квалификации.
6. Организационно-распорядительные методы оценки персонала
7. Социально-психологические методы оценки персонала
8. Этапы экспертного прогнозирования
9. Административно-организационные методы в управленческой деятельности.
10. Процедура подготовки деловой оценки.
11. Процедура подготовки оценки педагогических кадров.
12. Аттестация педагогических работников.
13. Требования к профессиональной деятельности, профессиональные компетенции педагогических работников.
14. Изучение профессиональной деятельности педагогического работника.
15. Аттестационная комиссия.
16. Перечень оснований для отказа в проведении аттестации педагогических работников
17. установление квалификационной категории

19. Информационно-технологическое, методическое и организационное сопровождение аттестации.
20. Система комплексного оценивания педагогических работников.
21. Составьте методические рекомендации к аттестации педагогических работников.
22. Комплексная оценка результативности деятельности аттестуемых педагогов.
23. Подведение итогов аттестации педагогических работников.

ВОПРОСЫ К РЕЙТИНГ-КОНТРОЛЮ №3

1. Развитие организации и ее сотрудников.
2. Методы обучения и их выбор.
3. Портфолио педагогического работника.
4. Комплексная программа повышения квалификации.
5. Повышение квалификации педагогов.
6. Виды должностного перемещения работников.
7. Дисциплинарные перемещения работников.
8. Профессионально-личностный рост педагогического работника.
9. Имидж руководителя образовательного учреждения.
10. Гендерные роли и стереотипы планирования карьеры.
11. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций.
12. Психологические факторы, сдерживающие женскую карьеру.
13. Факторы, способствующие успеху карьеры женщин.
14. Особенности развития женской карьеры различных типов в современных условиях.
15. Особенности мужской карьеры.
16. Формирование психологического климата педагогического коллектива.
17. Примеры планов развития карьеры.
18. Развитие мотивации карьерного роста.
19. Государственные гарантии в повышении профессиональной квалификации педагога.
20. Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации.
21. Развитие карьеры как личностный рост.
22. Социально-психологические отношения: от эксперимента до теории.
23. Мотивация деятельности педагогического работника.
24. Общая характеристика процессов принятия развития карьерного роста.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

ВОПРОСЫ ДЛЯ СДАЧИ ЗАЧЕТА

1. Анализ научной проблемы исследования «Планирование профессиональной карьеры».
2. Анализ научной проблемы исследования «Планирование профессиональной карьеры педагога».
3. Анализ научной проблемы исследования «Модель образовательной среды в контексте современных педагогических концепций».
4. Анализ научной проблемы исследования «Аттестации профессионала».
5. Анализ научной проблемы исследования «Отбор и оценка персонала педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
6. Анализ опыта организации процесса аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

7. Условия снижения числа стрессовых ситуаций в педагогической практике аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
8. Концепции научных подходов к исследованию проблем повышения личностного и профессионального роста педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
9. Концепции научных подходов к исследованию проблемы психологического комфорта в образовательной среде.
10. Условия психологического развития в организаций педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность.
11. Особенности обеспечения процесса аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
12. Причины нарушения потребности в личностном развитии педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
13. Прогнозирование рисков планирования карьерного роста педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в современных условиях.
14. Педагогическое предвидение как условие формирование карьеры педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
15. Способы и техники психолого-педагогического просвещения педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в современных условиях.
16. Социально–психологическая компетентность участников процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
17. Приёмы психологического консультирования в организации, осуществляющей образовательную деятельность.
18. Влияние аттестации на карьерный рост педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
19. Работа плана в направлении повышения карьерного роста в современных условиях.
20. Создать план проекта организации процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
21. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений по аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
22. Содержание метода оптимизации процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Основная литература

1. Авдулова, Т.П. Менеджмент [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Т.П. Авдулова. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2013. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970425084.html>
2. Багаутдинова, С.Ф. «Профиль. Управление дошкольным образованием» [Электронный ресурс]: учеб.-метод. комплекс / С.Ф. Багаутдинова, Л.Н. Санникова. - 2-е изд., стер. - М.: ФЛИНТА, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976522114.html>
3. Каштанова, Е. В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом [Электронный

- ресурс]: учебно-практическое пособие / Е.В. Каштанова, А.Я. Кибанов, под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2014. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101511.html>
4. Лапчик, М.П. Подготовка педагогических кадров в условиях информатизации образования [Электронный ресурс] / М. П. Лапчик. - М.: БИНОМ, 2013. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785996321001.html>
5. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, под редакцией А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2014. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392115211.html>

Дополнительная литература:

1. Землянская, Е.Н. «Исследовательская и педагогическая практика магистрантов. Специализированная подготовка «Предшкольное образование»» [Электронный ресурс] / Е.Н. Землянская, Л.П. Ковригина, М.Я. Ситниченко. - М.: Прометей, 2011. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785426300125.html>
2. Оксинайд, К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / К.Э.Оксинайд, Е. В. Розина, под ред. А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2014. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html>
3. Пугачев, В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. П. Пугачёв. - М.: Издательство Московского государственного университета, 2011. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785211062108.html>
4. Соколов, Е.А. Профессиональное становление личности специалиста-гуманитария/ Е.А. Соколов. - М.: Университетская книга, 2009. - 480 с. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785986990927.html>
5. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2014. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101429.html>

Периодические издания

1. Вопросы психологии http://www.voppsy.ru/journals_all/rubr/rubrics.htm Электронная версия печатного издания Российской академии образования. Архив полнотекстовых публикации журнала за 1995—1999 гг. Содержание номеров с 1993-2001 гг. Тематические полнотекстовые подборки публикаций.
2. Журнал «Директор школы». Первое профессиональное издание для руководителей общеобразовательных учреждений. Издается с 1993 года. Главной темой является управление в образовании. Цель журнала — поддержать директоров школ как управленцев, лидеров, наставников и просто людей, глубоко неравнодушных к своей профессии.
3. Менеджмент и кадры : психология управления, соционика и социология. Журнал издается Международным институтом соционики. Архив содержания номеров с 2003 г. – <http://www.socionics.ibc.com.ua/jmng/index.html#top>
4. Психологическая газета <http://www.psy.su/> Всероссийское издание для психологов. Учредитель — группа компаний «ИМАТОН» (г. Санкт-Петербург). С октября 1995 года по декабрь 2005 года газета выходила в печатном виде. С января 2006 года выходит как регулярно обновляемое сетевое электронное издание. Газета имеет широкий читательский адрес: оставаясь профессиональным изданием для широкого круга психологов и психотерапевтов, оно может быть интересным и полезным всем, кто интересуется проблемами современной психологии.
5. Российский общеобразовательный портал. Коллекция: право в сфере образования Адрес сайта: http://zakon.edu.ru/catalog.asp?cat_ob_no=12763 Данная страница сайта «Российский общеобразовательный портал» посвящена нормативным документам, действующим в системе дополнительного образования. Ценность данного ресурса в том, что на нем размещены официальные первоисточники нормативных документов, размещенные в свободном доступе.

Интернет-ресурсы:

1. [HTTP://WWW.PEDLIB.RU](http://www.pedlib.ru)
2. [HTTP://LIBRARY.VLSU.RU/](http://library.vlsu.ru/)
3. <http://www.iprbookshop.ru/>
4. <http://www.studentlibrary.ru/>
5. <http://znanium.com>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для проведения практических и лекционных занятий помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Перечень материально-технического обеспечения включает: помещения для самостоятельной работы обучающихся и компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» для обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду организации и демонстрации учебно-наглядных пособий (некоторые из лекций и практических занятий проводятся с использованием компьютерного проектора и показа презентаций).

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ОПОП ВО по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, программа подготовки «Педагогика и психология дошкольного и начального образования»

Рабочую программу составил к.п.н., доцент кафедры ППДНО Евсюкова Н.И. Н.И. Евсюкова
(ФИО, подпись)

Рецензент:
(представитель работодателя) МБОУ «СОШ № 26» Т.Е. Ким Т.Е. Ким
(место работы, должность, ФИО, подпись)

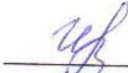
Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры _____
Протокол № 6 от 5.02.2018 года 2018
Заведующий кафедрой ППДНО к.фил.н., доцент И.И. Молодец И.И. Молодец
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии
направления 44.04.01 Педагогическое образование _____
Протокол № 1 от 18.02.16 года
Председатель УМК комиссии к.фил.н. М.В. Артамонова М.В. Артамонова
(ФИО, подпись)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Педагогический институт
Кафедра начального образования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
начального образования

 И.И. Молодец

«12» февраля 2015 г.

Основание:

решение кафедры
от «5» февраля 2015г.
протокол № 6

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И АТТЕСТАЦИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ»**

44.04.01 Педагогическое образование

код и наименование направления подготовки

«Педагогика и психология дошкольного и начального образования»

наименование профиля подготовки

Магистратура

квалификация (степень) выпускника

Владимир-2015

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Планирование профессиональной карьеры и аттестация педагогических кадров в современных условиях»

2. Перечень формируемых компетенций и этапы их формирования

- 2.1. Формируемые компетенции
- 2.2. Процесс формирования компетенций

3. Критерии оценки сформированных компетенций в рамках текущего контроля

- 3.1. Виды основных оценочных средств, используемых для текущего контроля:
- 3.2. Вопросы к Разно уровневым задачам и заданиям:
участия в выполнении самостоятельных, творческих работ, обсуждении вопросов;
- 3.3. Вопросы и задания для контрольных работ
выполнение контрольной работы,
участие в диагностике
- 3.4. Вопросы и тесты дл оценки сформированных компетенций промежуточной аттестации
Вопросы для рейтинг контроля
Тесты для рейтинг контроля.
- 3.5. Вопросы и тесты для оценки сформированных компетенций на итоговой аттестации
Вопросы для экзамена
Итоговый тест

4. Критерии оценки сформированных компетенций

- 4.1. Критерии оценки участия в коллоквиуме и выполнения разно уровневых заданий
- 4.2. Критерии оценки сформированных компетенций результатов тестирования в рамках промежуточной аттестации
- 4.3. Критерии оценки сформированных компетенций на экзамене
- 4.4. Критерии оценки сформированных компетенций по дисциплине

**1. Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И
АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ»**

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование,

Направленность (профиль) подготовки Педагогика и психология дошкольного и начального образования

Дисциплина: **«Планирование профессиональной карьеры и аттестация педагогических кадров в современных условиях»**

Форма промежуточной аттестации: зачет (3 семестр)

Дисциплина по выбору «Планирование профессиональной карьеры и аттестация педагогических кадров в современных условиях» относится к вариативной части Б1.В.ДВ.4 программы магистратуры ОПОП ВО направления 44.04.01 Педагогическое образование, Направленность (профиль) Педагогика и психология дошкольного и начального образования.

2. Перечень формируемых компетенций и этапы их формирования

2.1. Формируемые компетенции

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются компетенции:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- способность к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности (ОК-3);
- способность осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру (ОПК-4);
- готовность к разработке и реализации методик, технологий и приемов обучения, к анализу результатов процесса их использования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (ПК-4);
- готовностью использовать индивидуальные креативные способности для самостоятельного решения исследовательских задач (ПК-6);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты образования:

Знать:

- использование имеющихся возможностей окружения управляемой системы и проектирование путей ее обогащения и развития для обеспечения качества управления (ОПК-4, ПК-4);
- исследование, организации и оценки реализации результатов методического сопровождения педагогов (ОК-2, ПК-4);

Уметь:

- осуществлять профессиональное самообразование и личностный рост (ОК-2, ОК-3, ОПК-4);
- изучать состояние и потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружения путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа (ОК-3, ПК-4);

Владеть:

- проектированием дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры (ОК-3, ОПК-4, ПК-6);
- исследованием, организации и оценки реализации результатов управленческого процесса с использованием технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы (ПК-4, ПК-6).

2.2. Процесс формирования компетенций

№	Контролируемые темы, разделы (в соответствии с рабочей программой дисциплины)	Количество час. на формируемые компетенции	Последовательность (этапы) формирования компетенций					Σ общее количество компетенций
			ОК-2	ОК-3	ОПК4	ПК-4	ПК-6	
1	Основные подходы к рассмотрению феномена планирование карьеры.	16ч	+					1 Знания
2	Концепции развития и управления карьерой.	16ч	+	+	+			3 Знания
3	Проблема: психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.	16ч	+	+	+			3 Знания
4	Технологии, используемые при планировании карьеры.	16ч	+	+	+	+		3 Знания Умения
5	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	16ч			+	+		2 Знания
6	Технологии, условия, механизмы, принципы оценки профессиональной компетентности педагогических кадров.	16ч	+	+	+	+	+	5 Знания Умения
7	Нормативные документы проведения процедуры аттестации педагогических кадров в современных условиях.	16ч	+	+	+	+		4 Знания
8	Моделирование организации процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.	16ч	+	+	+	+	+	5 Знания Умения Навыки
9	Психологические рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне и развития карьеры как личностного роста.	16ч	+	+	+	+	+	5 Знания Умения навыки

3. Критерии оценки сформированных компетенций в рамках текущего контроля

ОСНОВНАЯ ФОРМА ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

3.1. Виды оценочных средств, используемых для текущего контроля

№	Контролируемые темы, разделы (в соответствии с рабочей программой дисциплины)	Формируемые компетенции	Виды оценочных средств (max – 60 баллов в течение семестра)
1.	Основные подходы к рассмотрению феномена планирование карьеры.	ОК-2,	Коллоквиум, Круглый стол. рейтинг-контроль №1
2.	Концепции развития и управления карьерой.	ОК-2, ОК-3, ОПК-4	Коллоквиум, Круглый стол рейтинг-контроль №1
3.	Проблема: психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.	ОК-2, ОК-3, ОПК-4	Коллоквиум Тренинг. рейтинг-контроль №2
4.	Технологии, используемые при планировании карьеры.	ОК-2, ОК-3, ОПК-4 ПК-4	Решение ситуационных задач. Тренинг. рейтинг-контроль №2
5.	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	ОПК-4, ПК-4	Коллоквиум рейтинг-контроль №2
6.	Технологии, условия, механизмы, принципы оценки профессиональной компетентности педагогических кадров.	ОК-2, ОК-3, ОПК-4 ПК-4, ПК-6	Коллоквиум, Тренинг (Контрольная работа, тест) рейтинг-контроль №3
7.	Нормативные документы проведения процедуры аттестации педагогических кадров в современных условиях.	ОК-2 ОК-3, ОПК-4, ПК-4	Коллоквиум, (Контрольная работа, тест), рейтинг-контроль №3
8.	Моделирование организации процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.	ОК-2, ОК-3, ОПК-4 ПК-4, ПК-6	Разно уровневые задачи и задания Контрольная работа рейтинг-контроль №3
9.	Психологические рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне и развития карьеры как личностного роста.	ОК-2, ОК-3, ОПК-4 ПК-4, ПК-6,	Тренинг рейтинг-контроль №3 (Контрольная работа, тест)

3.2. Вопросы к Коллоквиуму и Разно уровневым задачам и заданиям.

№	Темы	Вопросы
1.	Основные подходы к рассмотрению феномена планирование карьеры.	Раскрытие сущности понятия карьера, профессиональная карьера. Раскрытие сущности понятия карьерное планирование. Исследования в области управления и управления персоналом. Феномен управления, управление карьерным ростом. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Подходы к проблеме стратегического целеполагания Проверка библиографии.
2.	Концепции развития и управления карьерой.	Теории исследований в области управления. Развитие в системе управления. Управление карьерой с позиций системного подхода. Классические концепции решения задач стратегического Планирования Проверка библиографии.
3.	Проблема: психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.	Критерии факторы планирования. Стадии развития карьеры. Гендерные особенности продвижения карьеры. Целевые установки Психология деловых отношений Этапы становления и развития профессиональной морали
4.	Технологии, используемые при планировании карьеры.	Технологии разработки жизненного плана. Стратегии планирования карьерного роста. Техноцентрическая парадигма стратегического планирования в новых условиях Карьерное продвижение, профессиональное портфолио. Личный профессиональный план
5.	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	Рассмотреть Закон РФ «Об образовании». Подготовить и рассмотреть нормативные документы: Субъект, объект, содержание государственного и муниципального управления. Субъекты управления в образовательных организациях. Руководитель государственного или муниципального образовательного учреждения. Формы, функции управления.
6.	Технологии, условия, механизмы, принципы оценки профессиональной компетентности педагогических кадров.	Подготовить нормативные документы аттестации педагогических кадров. Правовые аспекты: трудового договора, стандарт педагога, должностные обязанности. Базовые принципы проведения аттестации педагогических работников
7.	Нормативные документы проведения процедуры аттестации педагогических кадров в современных условиях.	Принципы аттестации. Компетентность педагога. Экспертная оценка. Профессиональный стандарт педагогической деятельности Самооценка педагогической компетентности. Организационное обеспечение кадрового потенциала педагогических работников.
8.	Моделирование	Подготовить анализ моделей организации процесса

	организации процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.	аттестации. Разработка программы процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников. Проверка взаимосвязей выделенных компетенций и общего показателя успешности педагогической деятельности Формы и методы планирования Показатели и нормативы планирования
9.	Психологические рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне и развития карьеры как личностного роста.	«Специфика карьерного продвижения». Профессиональная подготовка и переподготовка кадров. Мотивация карьерного роста. Формирование личных отношений между разными уровнями и группами подчиненных при планировании карьерного роста

3.2. Вопросы и задания для контрольных работ

№	Темы контрольных работ	Вопросы и задания к контрольным работам
ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ I рейтинг контроль		
1	Основные подходы к рассмотрению феномена планирование карьеры	Анализ научных подходов исследования феномена планирование карьеры. Участие в научно-практических конференциях (публикация тезисов или статьи).
ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ II рейтинг контроль		
2	Технологии, условия, механизмы, принципы оценки профессиональной компетентности педагогических кадров.	Анализ профессиональной компетентности педагогических кадров. Раскрытие каждой компетенции профессиональной деятельности педагогических кадров. Определение показателей эффективности процесса аттестации педагогических кадров в современных условиях.
ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ III рейтинг контроль		
3	Нормативные документы проведения процедуры аттестации педагогических кадров в современных условиях.	Анализ возможных источников информации для проведения экспертной оценки профессиональной деятельности учителя. анализ урока; результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций; результаты учебной деятельности обучающихся (и их динамика); участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах и др., достигнутые при этом результаты; собеседование с аттестуемым педагогом; анализ имеющихся поощрений и наказаний: благодарностей, отзывов, наград, замечаний и др. результаты участия в конкурсах педагогического мастерства; используемые (созданные!) способы и методы педагогической деятельности и др нормативные документы.
4	Моделирование организации процедуры аттестации результатов деятельности педагогических	Качественный анализ с использованием метода фокус-групп Разработка модели организации процедуры аттестации результатов деятельности

	работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность	педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на основе профессионального стандарта педагогической деятельности и нормативных документов
5	Психологические рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне и развития карьеры как личностного роста.	<p>Анализ работы и планирование.</p> <p>Планирование личностного роста.</p> <p>Разработка общих ценностей и принципов деятельности.</p> <p>Уметь самостоятельно решать научно-практические задачи с помощью общедоступных источников информации (периодическая литература, научные журналы, сеть интернет) и делать публичные доклады о результатах решения задач; находить места приложения своих знаний, умений и при необходимости оперативно пополнять или повышать свой уровень.</p> <p>Рекомендации для развития: обладания качеств, необходимые для руководства другими; достичь целей планирования карьеры с учетом своей организации и или какого-то ее подразделения, используя соответствующую дисциплину и адекватный персонал; планировать различные операции и действия для образования новой потребности в продвижении карьерного роста или для удовлетворения старых потребностей, и использовать для этих целей персонал и т.д.</p>

**3.3. ВОПРОСЫ и ТЕСТЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ДИСЦИПЛИНЫ «ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И
АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ»
ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К РЕЙТИНГ КОНТРОЛЮ №1**

1. Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера»?
2. Деловая карьера как социально–экономическая категория.
3. Основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры».
4. Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера?
5. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?
6. Назовите основные виды карьерного процесса.
7. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?
8. Сферы и этапы профессионализации.
9. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?
10. Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?
11. Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?
12. Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.
13. Риски и угрозы, при планировании карьерного роста персонала.
14. Управление карьерой с позиций системного подхода.
15. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.
16. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
17. Технологии эффективной само презентации (портфолио карьерного продвижения).

18. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьеро-граммы, карты карьеры).
19. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.
20. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами.
21. Организация как субъект управления карьерными процессами.
22. Индивид как субъект управления карьерой.
23. Функции педагогического управления.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К РЕЙТИНГ КОНТРОЛЮ №2

1. Организационно-правовые основы профессионального развития.
2. Цели системы оценки персонала, система оценки персонала.
3. Документы, регламентирующие порядок аттестации педагогических работников
4. Развитие кадров, как одно из основных направлений кадровой политики организации
5. Нормативные документы о повышении квалификации.
6. Организационно-распорядительные методы оценки персонала
7. Социально-психологические методы оценки персонала
8. Этапы экспертного прогнозирования
9. Административно-организационные методы в управленческой деятельности.
10. Процедура подготовки деловой оценки.
11. Процедура подготовки оценки педагогических кадров.
12. Аттестация педагогических работников.
13. Требования к профессиональной деятельности, профессиональные компетенции педагогических работников.
14. Изучение профессиональной деятельности педагогического работника.
15. Аттестационная комиссия.
16. Перечень оснований для отказа в проведении аттестации педагогических работников
17. установление квалификационной категории
18. Информационно-технологическое, методическое и организационное сопровождение аттестации.
19. Система комплексного оценивания педагогических работников.
20. Составьте методические рекомендации к аттестации педагогических работников.
21. Комплексная оценка результативности деятельности аттестуемых педагогов.
22. Подведение итогов аттестации педагогических работников.
- 23.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К РЕЙТИНГ КОНТРОЛЮ №3

1. Развитие организации и ее сотрудников.
2. Методы обучения и их выбор.
3. Портфолио педагогического работника.
4. Комплексная программа повышения квалификации.
5. Повышение квалификации педагогов.
6. Виды должностного перемещения работников.
7. Дисциплинарные перемещения работников.
8. Профессионально-личностный рост педагогического работника.
9. Имидж руководителя образовательного учреждения.
10. Гендерные роли и стереотипы планирования карьеры.
11. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций.
12. Психологические факторы, сдерживающие женскую карьеру.

13. Факторы, способствующие успеху карьеры женщин.
14. Особенности развития женской карьеры различных типов в современных условиях.
15. Особенности мужской карьеры.
16. Формирование психологического климата педагогического коллектива.
17. Примеры планов развития карьеры.
18. Развитие мотивации карьерного роста.
19. Государственные гарантии в повышении профессиональной квалификации педагога.
20. Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации.
21. Развитие карьеры как личностный рост.
22. Социально-психологические отношения: от эксперимента до теории.
23. Мотивация деятельности педагогического работника.
24. Общая характеристика процессов принятия развития карьерного роста.

ТЕСТ №1 РЕЙТИНГ КОНТРОЛЬ.

Тест по темам «Основные подходы к рассмотрению феномена планирование карьеры.

Проблема: психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.»

1 вариант

1. Ориентация на расширение профиля специалистов характерна для кадрового менеджмента
 - А. Японии.
 - Б. США.
 - В. Западной Европы.
 - Г. России.
2. Косвенным показателем эффективности работы службы управления персоналом является
 - А. Компетентности персонала.
 - Б. Текучести персонала.
 - В. Стабильности коллектива.
 - Г. Оборачиваемости.
3. Что является основным фактором мотивации к труду:
 - а) достижения в труде
 - б) ответственность и самостоятельность
 - в) возможность профессионального продвижения
 - г) все ответы верны
4. Отметьте, что относится к принципам качества трудовой жизни:
 - а) общественная полезность работы
 - б) хорошие взаимоотношения в коллективе
 - в) правовая защищённость работника на предприятии
 - г) все ответы верны
5. Предоставление людям рабочих мест в нужный момент времени в необходимом количестве в соответствии с их способностями и потребностями производства – это сущность:
 - а) кадрового планирования
 - б) этапа адаптации персонала
 - в) этапа обучения персонала
6. Выберите правильную формулировку, определяющую содержание сферы деятельности:
 - а) сфера деятельности — совокупность предприятий, конкурирующих между собой за потребителя в силу наличия общих свойств у выпускаемой ими продукции или оказываемых услуг;

б) сфера деятельности — система взаимодействия субъектов предпринимательства и развитой инфраструктуры.

7. Процесс выбора субъектом целей – это:

- а) целеустремленность;
- б) целеполагание;
- в) мотивация.

8. Выделите верное:

- а) Самооценка = Успех / Уровень притязаний;
- б) Самосознание = Успех / Уровень притязаний;

9. . Возможность и способность индивида узнать о различных видах и способах труда (профессиях), умение ориентироваться в них и выбирать наиболее подходящие для своей трудовой деятельности – это:

- а) профессиональная ориентация;
- б) профессиональный опыт;
- в) профессиональное развитие.

10. Цели труда:

- а) гностическая;
- б) преобразующая;
- в) изыскательская;
- г) все ответы верны.

11. Сколько выделяют этапов становления личности в карьере:

- а) четыре;
- б) пять;
- в) шесть;
- г) семь.

12. Уровень, которого индивид стремится достичь в различных сферах жизнедеятельности (карьера, статус, благосостояние и т. п.), идеальная цель его будущих действий.

- а) уровень притязаний;
- б) уровень развития;
- в) уровень жизни.

2 вариант

1. Попытка не принимать за реальность нежелательные для себя события – это:

- а) отрицание;
- б) примитивная идеализация;
- в) примитивная изоляция;

2. Снижение эффективности; хроническая неудовлетворенность работой; нарастание равнодушия к работе

- а) синдром деперсонализации
- б) синдром редуции профессиональных достижений
- в) синдром психофизиологического истощения

3. 15. Постоянное чувство усталости; бессоница, обострение хронических заболеваний; апатия и пониженный фон настроения – это:

- а) синдром деперсонализации
- б) синдром редуции профессиональных достижений
- в) синдром психофизиологического истощения

4. 16. Ощущение личной несостоятельности; нарастание конфликтности или деструктивного поведения – это:

- а) синдром деперсонализации
- б) синдром редуции профессиональных достижений
- в) синдром психофизиологического истощения

5. Что является целью управления персоналом:

- а) повышение конкурентоспособности предприятия
 - б) регулирование набора персонала предприятия
 - в) оба ответа верны
6. Более широкие возможности выбора кандидата – это преимущество:
- а) внешнего привлечения персонала
 - б) внутрифирменного привлечения персонала
7. Соглашение между работником и работодателем, предметом которого являются трудовые отношения, называется:
- а) трудовым договором
 - б) коллективным договором
 - в) трудовым соглашением
8. Описание основных функций, которые должен выполнять работник, занимающий конкретную должность – это ...
- а) квалификационная карта
 - б) должностная инструкция
 - в) справка о кандидате на должность
9. Какая из схем управления персоналом верна:
- а) набор – профориентация – отбор – планирование – адаптация
 - б) планирование – набор – отбор – профориентация – адаптация
 - в) отбор – набор – планирование – профориентация – адаптация
10. Длительный подъем по служебной лестнице, а потом «прыжок вниз» ввиду ухода на пенсию это характеристика модели карьеры:
- а) «трамплин»
 - б) «змея»
 - в) «перепутье»
 - г) «лестница»
11. Последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации – это:
- а) профессиональная карьера
 - б) внутриорганизационная карьера
 - в) все ответы верны
12. « Постепенное преодоление производственных и межличностных проблем и переход к стабильной работе» - это характеристика (какого?) этапа процесса адаптации:
- а) оценка уровня подготовленности новичка
 - б) ориентация
 - в) действенная адаптация
 - г) функционирование
13. Какая схема процесса адаптации верна:
- а) оценка уровня подготовленности новичка – действенная адаптация – ориентация – функционирование
 - б) оценка уровня подготовленности новичка – функционирование – ориентация – действенная адаптация
 - в) оценка уровня подготовленности новичка – ориентация– действенная адаптация - функционирование

ТЕСТ №2 РЕЙТИНГ КОНТРОЛЬ.

Тест по темам «Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.»

1. Содержание какого понятия отражает следующее определение - особый вид деятельности, который позволяет объединить усилия работников организации по достижению общей цели - это?

- 1. Менеджмент
- 2. Управление

3. Функция менеджмента
 2. Содержание какого понятия отражает следующее определение - совокупность приемов методов и средств осуществления управления - это?
 1. Менеджмент
 2. Управление
 3. Функция менеджмента
 3. В системе управления организацией - объект управления - это?
 1. Управляющая подсистема
 2. Управляемая подсистема
 3. Связующая подсистема
 4. В каком виде может реализовано в процессе управления управляющее воздействие?
 1. Приказ, распоряжение, указание
 2. План, задание
 3. Отчет
 4. Данные контроля
 5. В каком виде может быть реализована в процессе управления обратная связь?
 1. Приказ, распоряжение, указание
 2. План, задание
 3. Отчет
 4. Данные контроля
 6. Что является результатом деятельности объекта управления?
 1. Информация
 2. Функция управления
 3. Готовая продукция организации
 4. Управленческое решение
 7. Что является результатом деятельности субъекта управления?
 1. План, приказ, задание
 2. Управленческое решение
 3. Готовая продукция организации
 8. Что является предметом труда работников управления?
 1. Сырье, материалы
 2. Готовая продукция
 3. Информация
 4. Ресурсы
 9. Что является, продуктом труда работника образовательных организаций?
 1. Выполненная функция
 2. Решенная задача
 3. Готовая продукция
 4. Управленческое решение
 10. Что из ниже перечисленного принято считать элементами внутренней среды организации?
 1. Цели
 2. Персонал
 3. Методы решения управленческих задач
 4. Функции персонала
 5. Структуру
 6. Технологию
 7. Управленческие решения
 11. Что влияет на процесс принятия решений в организации?
 1. Состояние внешней среды
 2. Состояние внутренней среды
 3. Решения зависят только от лиц, принимающих решения

12. Какие функции обеспечивают взаимосвязь и взаимодействие между элементами системы управления организацией?

1. Планирование
2. Организация
3. Мотивация
4. Коммуникационные

ТЕСТ №3 РЕЙТИНГ КОНТРОЛЬ.

Тест по темам «Технологии, условия, механизмы, принципы оценки профессиональной компетентности педагогических кадров. Моделирование организации процедуры аттестации результатов деятельности»

1. Классическая модель японского менеджмента предполагает организацию системы оплаты труда персонала на основе индивидуальных результатов работы:
 - а) да;
 - б) нет.
1. Впервые необходимость разработки норм выработки была обоснована учеными:
 - а) школы научного управления (1885 — 1920 гг.);
 - б) административной школы (1920—1950 гг.);
 - в) школы человеческих отношений (1930—1950 гг.);
 - г) школы количественных методов (1950 г. — настоящее время).
3. Основным критерием оценки эффективности работы сотрудник образовательных организаций в Германии является:
 - а) выполнение текущего плана;
 - б) получение прибыли;
 - в) повышение квалификации сотрудников;
 - г) организация оплаты труда персонала;
 - д) обеспечение производства ресурсами;
 - е) охрана труда.
4. В процессе управления получение и обработка информации о состоянии объекта предшествуют выработке решений:
 - а) да;
 - б) нет
5. Долгосрочное планирование деятельности предприятия в условиях рыночной экономики — это:
 - а) нонсенс;
 - б) полезно, но вряд ли возможно;
 - в) вполне осуществимо.
6. В соответствии с теорией Ф. Герцберга сотрудник образовательных организаций должен использовать в качестве средств мотивации:
 - а) повышение уровня оплаты труда всем сотрудникам;
 - б) признание и одобрение результатов работы;
 - в) поощрение за выслугу лет;
 - г) улучшение условий труда.
7. Контроллинг — это:
 - а) текущий контроль;
 - б) совокупность методов планирования, учета, анализа и контроля;
 - в) заключительный контроль.
8. Компромисс — наилучший способ разрешения конфликтной ситуации
 - а) да;
 - б) нет.
9. Слухи, распространяемые в организации, можно рассматривать как:

- а) нежелательное явление;
- б) свидетельство приближающегося банкротства;
- в) позитивное явление.

10. Либеральный стиль руководства основан:

- а) на снисходительности и терпимости к людям;
- б) объективности к сотрудникам;
- в) избирательном отношении к руководителям и подчиненным.

11. Справедливым является утверждение, что объектом социальной направленности работы работника образовательных организаций должно быть общество:

- а) да;
- б) нет.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ИТОГОВОЙ АТЕСТАЦИИ

ВОПРОСЫ ДЛЯ СДАЧИ ЗАЧЕТА или ЭКЗАМЕНА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И АТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ»

1. Анализ научной проблемы исследования «Планирование профессиональной карьеры».
2. Анализ научной проблемы исследования «Планирование профессиональной карьеры педагога».
3. Анализ научной проблемы исследования «Модель образовательной среды в контексте современных педагогических концепций».
4. Анализ научной проблемы исследования «Аттестации профессионала».
5. Анализ научной проблемы исследования «Отбор и оценка персонала педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
6. Анализ опыта организации процесса аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
7. Условия снижения числа стрессовых ситуаций в педагогической практике аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
8. Концепции научных подходов к исследованию проблем повышения личностного и профессионального роста педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
9. Концепции научных подходов к исследованию проблемы психологического комфорта в образовательной среде.
10. Условия психологического развития в организаций педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность.
11. Особенности обеспечения процесса аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
12. Причины нарушения потребности в личностном развитии педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
13. Прогнозирование рисков планирования карьерного роста педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в современных условиях.
14. Педагогическое предвидение как условие формирования карьеры педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
15. Способы и техники психолого-педагогического просвещения педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в современных условиях.

16. Социально–психологическая компетентность участников процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

17. Приёмы психологического консультирования в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

18. Влияние аттестации на карьерный рост педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

19. Работка плана в направлении повышения карьерного роста в современных условиях.

20. Создать план проекта организации процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

21. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений по аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

22. Содержание метода оптимизации процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

ИТОГОВОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ ПО КУРСУ ДИСЦИПЛИНЫ «ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ»

1. Основные функции управления

- a) планирование, контроль;
- b) планирование, организация, мотивация, контроль;
- c) организация, мотивация;
- d) организация, мотивация, контроль.

2. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума?

- a) потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе;
- b) сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения;
- c) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения;
- d) гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы;

3. Чем характеризуется компромисс при принятии решения?

- a) установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников;
- b) уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом;
- c) принятием решения аудитивно, учитывающего мнения всех заинтересованных сторон;
- d) уменьшением выгоды.

4. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители

- a) среднего уровня
- b) низшего уровня
- c) высшего, среднего и низшего уровня
- d) высшего уровня

5. Целью планирования деятельности организации является

- a) обоснование затрат
- b) обоснование сроков
- c) определение целей, сил и средств
- d) обоснование численности работников

6. Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в

- a) отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами

- b) наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром
 - c) замкнутости элементов системы самих на себя
 - d) наличии взаимодействия с внешней средой
7. Какой из подходов не относится к известным школам в управлении?
- a) научное управление
 - b) административное управление
 - c) новая экономическая политика
 - d) человеческие отношения
8. Менеджмент в основном занимается системами
- a) открытыми
 - b) закрытыми
 - c) закрытыми и подсистемами закрытого типа
 - d) закрытыми и подсистемами открытого типа
9. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...
- a) победу в конфликте
 - b) условия функционирования организации
 - c) размер заработной платы руководителя
 - d) способность оказывать влияние на личность и группы людей
10. Является ли управление производительным трудом?
- a) да, т.к. управление создает новую стоимость
 - b) нет, это всего лишь надзор и контроль
 - c) нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства
 - d) да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового механизма
11. Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха?
- a. функциональные отношения
 - b. материальные отношения
 - c. линейные отношения
 - d. отношения управленческого аппарата
12. Какая из перечисленных теорий мотивации не относится к содержательным теориям:
- a. теория Абрахама Маслоу
 - b. модель Портера Лоулера
 - c. теория Фредерика Герцберга
 - d. теория Макклеланда
13. Что означает «принять решение»?
- a. перебрать все возможные альтернативы
 - b. перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы
 - c. отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы
 - d. отдать распоряжение к реализации конкретного плана
14. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Макклелланда?
- a) успех
 - b) деньги
 - c) свобода
 - d) безопасность
15. Линейная организация управления позволяет сформулировать управленческую структуру, которая является:
- a. гибкой
 - b. саморегулируемой
 - c. стабильной и прочной

- d. все перечисленное
16. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?
- для оптимального решения комплексной задачи
 - для сохранения «группового» стиля работы
 - для проверки квалификации рабочих
 - все перечисленное
17. Целью классической школы управления было создание
- методов нормирования труда
 - универсального принципа управления
 - условий трудовой деятельности работников
 - методов стимулирования производительности труда
18. В чем основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля?
- в объеме
 - во времени осуществления
 - в методах
 - в объеме и методах
19. Авторитет – это
- влияние умственное, возбуждающее уважение, доставляемое обладанием превосходной и признанной власти или выдающейся и признанной мудрости, знания, добродетели
 - сбирательное понятие для обозначения ряда неадекватных личностных установок при реализации руководителем своих властных полномочий
 - способность оказывать влияние на личность и группы людей
 - условия функционирования организации
20. Какими основными чертами должен обладать такой архетип управляющего как «лидер»?
- способность определить место себя и принять корректирующие меры
 - умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
 - быть общительным
 - умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала
21. Ступени мотивации по Маслоу - это
- потребность развития и признания
 - потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности
 - социальная потребность и потребность в защищенности
 - основные потребности
22. Определите основные характеристики внешней среды для организации
- все перечисленное
 - взаимосвязанность факторов, сложность
 - сложность и подвижность
 - взаимосвязанность и неопределенность
23. Какой вид власти будет наиболее приемлем в исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов?
- традиции
 - харизмы
 - через страх
 - эксперта
24. Какова важнейшая функция управления?
- получение максимальной прибыли
 - создавать условия для дальнейшего успешного функционирования предприятия

- c) минимизация налоговых платежей
- d) завоевывание новых рынков сбыта

25. Организация - это

- a) группа людей, объединенная общей целью
- b) группа людей, владеющая средствами производства
- c) группа людей, деятельность которых координируется
- d) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

26. Основные подходы к принципам выбора руководителя:

- a) качественный, ситуационный
- b) системный, функциональный
- c) качественный, ситуационный, функциональный
- d) качественный, ситуационный, системный, функциональный

27. Поведение, ориентированное на контроль – это

- a) действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности
- b) ориентирование на заниженные цели
- c) использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников
- d) ориентирование на завышенные цели

28. Определите основные этапы построения организации?

- a) определение характера выполняемой работы
- b) распределение работы между отдельными позициями менеджмента
- c) классификация позиций менеджмента, построение на этой основе логических групп управления
- d) определение характера выполняемой работы. Распределение работы между отдельными позициями менеджмента. Классификация позиций менеджмента, построение на этой основе логических групп управления

29. По мнению Лайкерта стиль руководства, сосредоточенный на человеке способствует чему:

- a) повышению заработной платы
- b) увеличению персонала организации
- c) производительности труда
- d) все выше перечисленное

30. Отличительной чертой формальной организации является

- a) отсутствие единства в действиях ее членов
- b) жесткое давление на ее членов
- c) наличие должностных инструкций и предписаний
- d) сознательная координация действий двух или более лиц

31. «Одномерные» стили руководства. К ним относятся:

- a) авторитарный, демократический и либерально-попустительский
- b) авторитарный, демократический
- c) демократический, тоталитарный
- d) верного ответа нет

32. Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации это:

- a) организация
- b) действие
- c) координация
- d) мотивация

33. Определите принципы, лежащие в основы менеджмента?

- a) единоначалие, мотивация, лидерство, обратная связь

- b) научность, ответственность, правильный подбор и расстановка кадров
- c) экономичность, обратная связь, единоначалие, мотивация
- d) все перечисленное

34. Формы власти:

- a) все перечисленное
- b) власть, основанная на принуждении
- c) власть, основанная на вознаграждении
- d) должностная (традиционная) власть и власть авторитета

35. Процесс делегирования полномочий включает в себя передачу полномочий от старшего руководителя нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий. Какая ситуация свойственна этому процессу?

- a) передаются полномочия и ответственность нижестоящему руководителю
- b) передается ответственность нижестоящему руководителю
- c) передаются полномочия нижестоящему руководителю, а всю ответственность продолжает нести старший руководитель
- d) назначается новый, равный по рангу руководитель и ему передается вся ответственность

36. Линейная организационная структура управления персоналом предполагает

- a) двухуровневое руководство, существующее в небольших организациях
- b) множественность подчинённости персонала разным руководителям в соответствии с кругом решаемых задач
- c) временную основу работы, повышение многозвенности оргструктуры
- d) относительную автономность в работе, простую одномерность связей, возможность самоуправления

37. Комплекс взаимодополняющих, переплетающихся подходов, каждый из которых независим от других:

- a) «Многомерные» стили руководства
- b) «Одномерные» стили руководства
- c) «Дополнительные» стили руководства
- d) «Одномерные» и «Дополнительные» стили руководства

38. Целью контроля является

- a) проверка выполнения плана
- b) сбор статистических сведений
- c) усиление зависимости подчиненных
- d) обеспечение руководства информацией для корректировки плана

39. Какая последовательность приоритетов позволит образовательной организации добиться успеха:

- a) люди – продукция – прибыль
- b) прибыль – люди – продукция
- c) продукция – прибыль – люди
- d) люди – прибыль – продукция

**4. Критерии оценки сформированных компетенций
Текущий контроль (аттестация)**

4.1.Критерии оценки участия в коллоквиуме и выполнения разно уровневых заданий (max – 4 балла за участие в одном коллоквиуме)

Баллы рейтинговой оценки	Критерии оценки
4	Студент продемонстрировал высокий уровень теоретической подготовки (владение терминологическим аппаратом, знание основных концепций и авторов), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное явление на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.
3	Студент продемонстрировал достаточный уровень теоретической подготовки (владение терминологическим аппаратом, знание основных концепций и авторов), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное явление на примере), а также способность отвечать на дополнительные вопросы.
2	Студент в основном продемонстрировал теоретическую подготовку, знание основных понятий дисциплины, однако имел затруднения в применении знаний на практике и ответах на дополнительные вопросы, не смог сформулировать собственную точку зрения и обосновать ее.
1	Студент продемонстрировал низкий уровень теоретических знаний, невладение основными терминологическими дефинициями, не смог принять активное участие в дискуссии и допустил значительное количество ошибок при ответе на вопросы преподавателя.

Критерии оценки контрольной работы (max – 5 баллов за одну контрольную работу)

Баллы рейтинговой оценки	Критерии оценки
5	Студент самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемых вопросов и заданий; показывает умение формулировать выводы и обобщения по теме заданий; допускает не более 1 ошибки при выполнении всех заданий контрольной работы.
4	Студент самостоятельно излагает материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемых вопросов и заданий; показывает умение формулировать выводы и обобщения по теме заданий; допускает не более 2 ошибок при выполнении всех заданий контрольной работы.
3	Студент самостоятельно излагает материалы учебного курса; затрудняется с формулировками выводов и обобщений по теме заданий; допускает не более 3 ошибок и выполняет не более 50% всех заданий контрольной работы.
1-2	Студент демонстрирует неудовлетворительное знание базовых терминов и понятий курса, отсутствие логики и последовательности в изложении ответов на предложенные вопросы; выполняет менее 50% всех заданий контрольной работы, допустив 4 и более ошибок.

4.2. Критерии оценки сформированных компетенций результатов тестирования в рамках промежуточной аттестации (max – 5 баллов за один тест)

№	Название компонента	Распределение баллов	Баллы рейтинговой оценки	Критерии оценки
1	Оценка деятельности студента 1 рейтинг контроль за 20 аудиторных часов и работу на занятиях	20-30	5	Студент ответил на все вопросы, допустив не более 1 ошибки в тесте
2	Оценка деятельности студента 2 рейтинг контроль за 20 аудиторных часов и работу на занятиях	20-30	4	Студент ответил на все вопросы, допустив не более 2 ошибок в тесте
3	Оценка деятельности студента 3 рейтинг контроль за 20 аудиторных часов и работу на занятиях	20-30	3	Студент ответил на все вопросы, допустив не более 3 ошибок в тесте
			1-2	Студент ответил не на все вопросы и допустил 4 и более ошибок в тесте
5	Результаты зачёта за семестр	От 61 до 90	От 3 до 5	Студент ответил на задания промежуточной аттестации.
6	Оценка деятельности студента на зачете - экзамене	До 40		
	Итого	100		

4.3. Критерии оценки сформированных компетенций на экзамене (max – 40 баллов)

Баллы рейтинговой оценки (max – 40)	Критерии оценки
31-40	Студент самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл экзаменационных вопросов; показывает умение формулировать выводы и обобщения по вопросам; допускает не более 1 ошибки при выполнении практических заданий на экзамене.
21-30	Студент самостоятельно излагает материалы учебного курса; в основном раскрывает смысл экзаменационных вопросов; показывает умение формулировать выводы и обобщения по вопросам; допускает не более 2 ошибок при выполнении практических заданий на экзамене.
11-20	Студент излагает основные материалы учебного курса; затрудняется с формулировками выводов и обобщений по предложенным вопросам; допускает не более 3 ошибок при выполнении практических заданий на экзамене.
10 и менее	Студент демонстрирует неудовлетворительное знание базовых терминов и понятий курса, отсутствие логики и последовательности в изложении ответов на предложенные вопросы; выполняет не все задания и допускает 4 и более ошибок.

4.4. Критерии оценки сформированных компетенций по дисциплине

Общая сумма	Оценка уровня сформированных	Критерии оценки
-------------	------------------------------	-----------------

баллов рейтингов ой оценки (max – 100 баллов)	компетенций на экзамене	
91-100	<i>«отлично»</i>	<p>Студент глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает его на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.</p>
74-90	<i>«хорошо»</i>	<p>Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.</p>
61-73	<i>«удовлетворительно»</i>	<p>Студент имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.</p>
60 и менее	<i>«неудовлетворительн о»</i>	<p>Студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые регулярно пропускали учебные занятия и не выполняли требования по выполнению самостоятельной работы и текущего контроля.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют низкий уровень овладения программным материалом.</p>

Разработчик

подпись

Н.И. Евсюкова

инициалы, фамилия

*Примечание: * – Практические задачи/задания включаются перечень вопросов по усмотрению преподавателя*