

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Факультет психолого-педагогического и специального образования



УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
Р.М. Шамионов

"20" _____ 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки магистратуры
44.04.01 Педагогическое образование

Профиль подготовки магистратуры
Управление образовательными организациями

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения
Очная

Саратов,
2022

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Бурмистрова Марина Николаевна		20.04.22
Председатель НМС	Зиновьев Павел Михайлович		27.04.22
Заведующий кафедрой	Александрова Екатерина Александровна		11.05.22
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины

Цель дисциплины – подготовка будущих руководителей образовательных организаций к профессиональной деятельности в сфере образования, направленной на управленческую проектную работу по модернизации образовательной системы современной образовательной организации.

Задачами курса является:

- расширить информационное поле магистров по проблеме кадровой политики в образовательной организации и управления кадрами;
- сформировать основные ориентиры магистров в сфере развития образовательной политики Российской Федерации;
- сформировать умения осуществления кадровой политики в образовательной организации.

2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры

Дисциплина «Кадровая политика в образовательной организации» (Б1.В.05) относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Дисциплины (модули) учебного плана ООП по направлению 44.04.01 Педагогическое образование и профилю подготовки «Управление образовательными организациями».

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения данного курса, формируются в процессе изучения таких дисциплин, как: «Современные проблемы науки и образования» (Б1.О.01), «Методология и методы научного исследования» (Б1.О.04).

3. Результаты обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	1.2_М.УК-5. Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.	<u>Знать:</u> - особенности межкультурного взаимодействия; - принципы и способы формирования корпоративной культуры, обеспечивающей психологически благоприятную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач. <u>Уметь:</u> - разрабатывать локальные документы, регламентирующие нормы взаимодействия участников образовательных отношений при выполнении профессиональных задач; - нести социальную и этическую ответственность за принятые управленческие решения по кадровым вопросам; - использовать индивидуальные и групповые технологии принятия решений по обеспечению кадрового состава в управлении. <u>Владеть:</u> - методами мониторинга образовательной среды и установления характера взаимодействия при выполнении профессиональных задач

<p>ПК-1 владеет основами управления и организации методической работы в системе общего образования</p>	<p>1.1_М.ПК-1. Обладает необходимыми умениями для формирования и обоснования стратегии методической работы в образовательной организации исходя из актуальных задач общего образования и имеющихся ресурсов (кадровых, материально-технических, финансовых и др.), обосновывает её значение, определяет цели и задачи, планирует содержание, используя эффективные способы и формы организации методической работы с педагогическими работниками образовательной организации.</p> <p>2.1_М.ПК-1. Анализирует и оценивает состояние учебно-методической работы в системе общего образования на основе современных педагогических подходов, составляет аналитические отчеты по оценке качества деятельности образовательной организации, в т.ч. по направлениям методической работы.</p> <p>3.1_М.ПК-1. Способен разрабатывать необходимую документацию, учебно-методические материалы, обобщать и распространять информацию о передовых технологиях обучения и воспитания (в том числе и информационных), передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования.</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность, основные направления и особенности методической работы в ОО; - современные формы методической работы, в т.ч. инновационные; - требования и порядок разработки документации в области методической работы, учебно-методических материалов. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - обосновать стратегию методической работы в образовательной организации исходя из актуальных задач общего образования и имеющихся ресурсов; - планировать методическую работу с педагогическими кадрами, в т.ч. и индивидуальную; - анализировать и оценивать состояние учебно-методической работы на основе современных педагогических подходов, составлять аналитические отчеты по оценке качества деятельности образовательной организации. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - способами управления профессиональным развитием педагогических кадров в ОО с учётом индивидуальных профессиональных дефицитов и потребностей.
<p>ПК-2 Владеет коммуникативными технологиями в общем образовании и в предметной области в соответствии с избранным профилем</p>	<p>2.1_М.ПК-2. Обосновывает целесообразность применения выбранных коммуникативных технологий в общем образовании и в предметной области в соответствии с избранным профилем.</p> <p>3.1_М.ПК-2. Оценивает педагогическую эффективность используемых коммуникативных технологий в общем образовании и в предметной области в соответствии с избранным профилем.</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - коммуникативные технологии, их сущность и виды; - достоинства и ограничения коммуникативных технологий; - особенности методов манипуляции в управленческих практиках. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - обосновать коммуникативные стратегии в процессе формального и неформального общения; - анализировать и оценивать процесс и результат межличностных коммуникаций, коммуникационных стратегий внутри образовательной организации. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - коммуникативными технологиями с учётом решаемых управленческих задач и особенностей ОО.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы 144 часа

№ п/п	Раздел дисциплины	Сем.	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу магистрантов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Лек.	Практические занятия.			СР
				Общ. труд-ть	Из них прак-ая под-ка		
	Раздел 1. Персонал образовательных организаций как объект управления	2					
1.1.	Кадровый потенциал сферы образования и основные ориентиры развития в сфере образовательной политики Российской Федерации.		4	0	0	10	Практическое задание
1.2.	Кадровое планирование и определение потребности в персонале в сфере образования.		0	2	0	10	Практическое задание
	Раздел 2. Обучение, подготовка и повышение квалификации персонала образовательного учреждения						
2.1.	Определение и обоснование причин обучения персонала образовательной организации.		0	2	0	10	Устный опрос Практическое задание
2.2.	Построение системы повышения квалификации персонала образовательной организации.		2	0	0	10	Практическое задание
2.3.	Управление работой с молодыми кадрами в образовательной организации.		0	2	0	5	Устный опрос Практическое задание Реферат
	Раздел 3. Мотивация и оплата труда персонала в образовательном учреждении						
3.1.	Роль и задачи кадровой службы образовательной организации.		2	0	0	10	Реферат, сообщения Практическое задание
3.2.	Содержательные и процессуальные теории мотивации.		2	0	0	10	Устный опрос Практическое задание
3.3.	Коучинг-стратегии и тьюторское сопровождение в управлении персоналом образовательной организации.		0	2	0	10	Устный опрос Практическое задание
	Раздел 4. Педагогическая команда как главный инновационный ресурс развития образовательного учреждения						
4.1.	Понятие команд. Типы педагогических команд.		2	1	0	10	Практическое задание
4.2.	Процесс создания эффективной команды в образовательной организации.		0	2	0	10	Практическое задание Коллоквиум
4.3.	Стадии развития команды.		0	1	0	7	Тестирование
	Итого		12	12	0	102	
	Форма промежуточной аттестации			Зачёт с оценкой (18 ч.) Курсовая работа			
	Общая трудоемкость дисциплины			144 час			

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1. Персонал образовательных организаций как объект управления

Тема 1.1 Кадровый потенциал сферы образования и основные ориентиры развития в сфере образовательной политики Российской Федерации

Персонал образовательного учреждения. Система дошкольного образования и количественные и качественные характеристики персонала дошкольных образовательных учреждений. Общеобразовательные учреждения и педагогические работники дневных и вечерних общеобразовательных учреждений. Негосударственные общеобразовательные учреждения и характеристики персонала. Количественные и качественные характеристики педагогических кадров в системе образования. Управление возрастной структурой работников образования.

Тема 1.2 Кадровое планирование и определение потребности в персонале в сфере образования

Цели, место и содержание кадрового планирования в общей системе планирования образовательного учреждения. Стратегическое и оперативное планирование персонала. Влияние прогноза внешних факторов и внутриорганизационных переменных на кадровую стратегию образовательного учреждения. Разработка кадровой стратегии и ее преломление в оперативном планировании персонала. Потребность в персонале образовательного учреждения. Количество, квалификация, время и место потребности в персонале как элементы планирования. Персонал в условиях ограниченного роста, изменений, сокращения. Методы определения потребности в персонале.

Оценка результативности труда персонала в сфере образования. Теория оценки результативности труда персонала. Оценка персонала: понятие, содержание. Значение, цели, функции и принципы оценки. Показатели оценки результативности труда. Разработка методики оценки персонала. Особенности методов и процедур оценки работников в образовательных учреждениях разного уровня. Основные подходы к оценке кадров: оценка потенциала и оценка индивидуального вклада. Психологические проблемы, возникающие при оценке результативности труда. Оценка руководителей в образовательных учреждениях. Аттестация персонала и процедура ее проведения. Нетрадиционные системы оценки персонала.

Раздел 2. Обучение, подготовка и повышение квалификации персонала образовательного учреждения

Тема 2.1. Определение и обоснование причин обучения персонала образовательной организации

Анализ проблем текущего состояния и перспектив развития образовательного учреждения для определения и обоснования причин обучения персонала. Методики обучения персонала. Определение целей, способов, времени и субъекта оценки результатов обучения.

Оценка затрат и их сравнение с финансовыми преимуществами образовательного учреждения после осуществления программы. Выбор адекватного целям типа обучения.

Тема 2.2. Построение системы повышения квалификации персонала образовательной организации

Обучение персонала без отрыва от производства: преимущества и недостатки. Повышение квалификации и переподготовка персонала. Понятие, назначение и виды тренингов. Стажировки. Внешнее обучение персонала. Методическая работа в школе.

Тема 2.3. Управление работой с молодыми кадрами в образовательной организации

Профессиональная и организационная адаптация молодых специалистов. Становление педагога. Управление работой с молодыми кадрами. Подготовка, переподготовка и

повышение квалификации персонала. Обучение новым технологиям. Мотивация персонала к повышению профессионального мастерства.

Раздел 3. Мотивация и оплата труда персонала в образовательном учреждении

Тема 3.1. Роль и задачи кадровой службы образовательной организации

Кадровая служба образовательной организации. Цель и задачи кадровой службы образовательной организации. Инновации в работе кадровой службы.

Связь между трудовыми показателями, удовлетворением от работы и мотивацией работника. Закон результата и его использование для активации настроения персонала к обучению, саморазвитию, продвижению по службе и совершенствованию результатов работы.

Тема 3.2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.

Содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивация посредством награждения и наказания работника. Особенности систем и принципов оплаты труда персонала в образовательных учреждениях.

Тема 3.3. Коучинг-стратегии и тьюторское сопровождение в управлении персоналом образовательной организации

Понятие коучинга. Виды коучинга: бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг. Содержание индивидуального коучинга: постановка целей, анализ текущей ситуации, наработка вариантов, реализация и контроль. Принципы коучинга. Этапы структурирования процесса коучинга.

Тьюторство (наставничество) в работе с персоналом. Полное тьюторское действие. Цель и задачи тьюторского сопровождения в работе с персоналом образовательного учреждения. Формы работы тьютора в управлении персоналом: консультации, фокус-группы, тьюториалы, мастер-классы, тренинги.

Раздел 4. Педагогическая команда как главный инновационный ресурс развития образовательного учреждения

Тема 4.1. Понятие команд. Типы педагогических команд

Команда. Группа. Командообразование. Различия между рабочими группами и командами. Типы педагогических команд: проектная, по оперативному решению задачи, по вопросам усовершенствования, команда управления. Плюсы и минусы командной работы в образовательной организации.

Тема 4.2. Процесс создания эффективной команды в образовательной организации

Характеристики эффективной команды: предназначение и ценности, результативность, оценка и признание, дееспособность, удовлетворение, коллективизм, творческий подход. Факторы эффективности работы команды: размер, ресурсы, сплоченность, пространственные ограничения, нормы. Естественный и целенаправленный пути командообразования.

Тема 4.3. Стадии развития команды

Стадии развития команды: формирование, конфликт, установление норм, реализация, роспуск. Типы личности и модели поведения членов команды. Сильные и слабые стороны различных типов личности в условиях деятельности команды. Технология «Восемь шагов». Технология «Шесть шляп».

При изучении каждой темы для магистрантов выделяются основные понятия, предлагаются вопросы для самостоятельной подготовки и самопроверки, практические задания для аудиторной и самостоятельной работы.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Изучение большинства тем планируется проводить в логике сочетания прецедентного, проблемного и продуктивного подхода к организации учебного процесса: проблема/прецедент – обращение к личному опыту магистрантов, знаниям, полученным ранее – организация обсуждения возможных вариантов решения проблемы – обращение к новым теоретическим знаниям – отработка практических умений – презентация результатов.

Планируется проведение учебных занятий в форме проектных игр, дискуссий, деловых игр. В качестве базовых методов учебной деятельности отобраны проектные

методы, методы частично-поискового, проблемного изложения материала, исследовательские методы.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

При изучении дисциплины обучающимися с инвалидностью и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья могут использоваться следующие адаптивные образовательные технологии: Учет ведущего способа восприятия учебного материала. При нарушениях зрения обучающемуся предоставляется возможность использования учебных и раздаточных материалов, напечатанных укрупненным шрифтом, использование опорных конспектов для записи лекций, предоставления учебных материалов в электронном виде для последующего прослушивания, аудиозапись. При нарушениях слуха обучающемуся предоставляется возможность занять удобное место в аудитории, с которого в максимальной степени обеспечивается зрительный контакт с преподавателем во время занятий, использования наглядных опорных схем на лекциях для облегчения понимания материала, преимущественное выполнение учебных заданий в письменной форме (письменный опрос, тестирование, контрольная работа, подготовка рефератов и др.).

Увеличение времени на анализ учебного материала. При необходимости для подготовки к ответу на практическом (семинарском) занятии, к ответу на экзамене, выполнению тестовых заданий обучающимися с инвалидностью и обучающимся с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается в 1,5 – 2 раза по сравнению со средним временем подготовки обычного обучающихся.

Создание благоприятной, эмоционально-комфортной атмосферы при проведении занятий, консультаций, промежуточной аттестации. При взаимодействии с обучающимися с инвалидностью, обучающимися с ограниченными возможностями здоровья учитываются особенности его психофизического состояния, самочувствия, создаются условия, способствующие повышению уверенности в собственных силах. При неудачах в освоении учебного материала, обучающемуся с инвалидностью, обучающемуся с ограниченными возможностями здоровья даются четкие рекомендации по дальнейшей работе над изучаемой дисциплиной (разделом дисциплины, темой). Обучающиеся с инвалидностью и лица с ОВЗ имеют возможность в свободном доступе и в удобное время работать с электронными учебными пособиями, размещенными на официальном сайте <http://library.sgu.ru/> Зональной научной библиотеки СГУ им. Н.Г. Чернышевского, которая объединяет в базе данных учебно-методические материалы – полнотекстовые учебные пособия и хрестоматийные, тестовые и развивающие программы по общегуманитарным, естественнонаучным и специальным дисциплинам.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Самостоятельная работа студентов включает следующие виды аудиторной и внеаудиторной, теоретической и практической деятельности:

- изучение теоретических вопросов, подготовку к практическим занятиям;
- выполнение практических работ по темам дисциплины;
- подготовку докладов, рефератов и сообщений по актуальным вопросам кадровой политики, в т.ч. обобщающие опыт работы с педагогическими кадрами в ДОО.

Практические задания направлены на осмысление теоретического материала дисциплины и предусматривают:

- систематизацию учебной информации по дисциплине;
- формирование кейса документов и методических материалов по вопросам кадровой политики – «Политика отбора и приёма в ДОО: тесты, анкеты, вопросы для собеседования», «Организационная культура ДОО», «Социальный портфель педагога ДОО», «Методические материалы по профилактике педагогических конфликтов и профессиональных стрессов в ДОО», «Мониторинг качества кадрового обеспечения в ДОО»;
- сравнительно-сопоставительный анализ инструментов кадровой политики;

- разработку чек-листов по направлениям кадровой политики в помощь руководителю ДОО.

При изучении темы 1.2 «*Кадровое планирование и определение потребности в персонале в сфере образования*» магистрантам предлагаются практико-ориентированные задания на формирование опыта администрирования деятельности дошкольной образовательной организации.

Задание 1. Сформируйте кейс «Методическое обеспечение процедуры отбора педагогических кадров».

Задание 2. Составьте объявление о вакансии в ДОО.

Задание 3. Разработайте информационную профессиограмму педагога дошкольного образования.

При изучении темы 2.1. «*Определение и обоснование причин обучения персонала образовательной организации*» магистрантам предлагаются практико-ориентированные задания на формирование опыта администрирования деятельности дошкольной образовательной организации.

Задание 1. Проведите SWOT-анализ одного из известных Вам образовательных учреждений и сформулируйте рекомендации по построению системы повышения квалификации в данном образовательном учреждении.

Задание 2. Разработайте проект локального нормативного документа «Политика профессионального развития педагогических кадров в ДОО».

При изучении темы 2.2. «*Построение системы повышения квалификации персонала образовательной организации*» магистрантам предлагаются практические задания на применение теоретических знаний, развитие управленческого мышления и формирование опыта администрирования деятельности дошкольной образовательной организации.

Задание 1. Проанализируйте актуальное состояние аттестации педагогических кадров: нормативно-правовое обеспечение, процедура проведения.

Задание 2. Представьте алгоритм прохождения аттестации педагогическим работником: на соответствие занимаемой должности, на квалификационную категорию.

Задание 3. Разработайте оценочные листы для проведения аттестации педагогического работника в соответствии с требованиями Профессионального стандарта педагога.

Задание 4. Разработайте тесты и вопросы для проведения аттестации педагогического работника в соответствии с требованиями Профессионального стандарта педагога.

При изучении темы 3.3. «*Коучинг-стратегии и тьюторское сопровождение в управлении персоналом образовательной организации*» магистрантам предлагаются практико-ориентированные задания на формирование опыта администрирования и обеспечения реализации кадровой политики.

Задание 1. Используя типовой образец, создайте должностную инструкцию для конкретной должности. Сравните её с предложенной вам должностной инструкцией и дайте свой комментарий о качестве и необходимых корректировках.

Задание 2. Составьте чек-лист для тьютора или наставника молодым педагогом (1 –го года работы).

Задание 2. Проанализируйте и оцените утверждённые в вашей образовательной организации планы профессионального саморазвития педагогов. Является ли такой план эффективным инструментом управления профессиональным саморазвитием педагога? Что бы вы предложили для его совершенствования?

Примерные темы рефератов, докладов, сообщений

1. Портрет современного руководителя образовательной организации.
2. Формирование организационного поведения педагогов - ресурс повышения качества ДО.
3. Эффективные практики отбора сотрудников в образовательную организацию.
4. Политика найма и отбора персонала в условиях муниципального образовательного учреждения (на примере деятельности одного из муниципального образовательного учреждения Саратова и Саратовской области).
5. Профессиональная адаптации педагога: проблема и формы кадровой работы.

6. Эффективные практики профессионального развития педагогических работников образовательной организации.
7. Политика профессионального развития педагогов образовательных учреждений Саратова и Саратовской области.
8. Зарубежные и отечественные практики мотивирования деятельности персонала организации.
9. Способы профилактики профессионального выгорания педагогов.
10. Пути и способы минимизации стрессов в профессиональной деятельности педагога.
11. Эффективные практики управления конфликтами в ДОО.
12. Речевая культура руководителя как условие минимизации профессиональных конфликтов в ОО.
13. Административные методы управления педагогическими кадрами в организации.
14. Социально-психологические методы управления педагогическими кадрами в организации.
15. Награды в сфере образования как ресурс мотивации и развития педагогических кадров.
16. Профессиональные конкурсы как мотивации и развития педагогических кадров.
17. Коллаборация как технология кадровой работы в ДОО.
18. Наставничество как технология управления профессиональным развитием педагогов.
19. Руководство и лидерство в системе управления персоналом образовательной организации.
20. Организационное поведение и формы его формирования в педагогическом коллективе.
21. Оценка деятельности персонала в условиях муниципального образовательного учреждения (на примере деятельности одного из муниципальных образовательных учреждений Саратова и Саратовской области).
22. Секреты успешной кадровой политики в ОО (из опыта).

Организация текущего контроля

Для контроля текущей успеваемости используются: контроль знаний, умений, навыков, усвоенных при изучении темы в форме устного опроса и письменных практических заданий.

При изучении темы 1.1 *«Кадровый потенциал сферы образования и основные ориентиры развития в сфере образовательной политики Российской Федерации»* магистрантам предлагаются для устного опроса и самопроверки следующие вопросы:

1. Назовите специфические особенности образовательной организации.
2. Кадровая политика образовательной организации: факторы внутренней и внешней среды.
3. Назовите количественные и качественные характеристики педагогических кадров в системе дошкольного, школьного и профессионального образования.
4. В чем заключена специфика кадровой политики негосударственных образовательных учреждений?
5. Обозначьте актуальность контроля за возрастом персонала в образовательных организациях. Как осуществляется управление возрастной структурой работников образовательной организации?
6. Раскройте основные понятия темы: кадровая политика, персонал образовательной организации, педагогические работники.

При изучении темы 1.2 *«Кадровое планирование и определение потребности в персонале в сфере образования»* магистрантам предлагаются для устного опроса и самопроверки следующие вопросы:

1. Каковы основные цель, задачи и место кадрового планирования в образовательной организации?

2. Как осуществляется анализ факторов внешней и внутренней среды организации при построении кадровой стратегии в образовательном учреждении?

3. Назовите основные методы определения потребности в персонале.

4. Как осуществляется оценка персонала и результативности его труда в сфере образования?

5. Аттестация педагогических кадров: нормативно-правовое обеспечение, формы проведения. Что бы Вы привнесли в содержание аттестации педагогических кадров?

6. Раскройте основные понятия: кадровая политика, кадровое планирование, стратегическое и оперативное управление персоналом, кадровая стратегия образовательной организации, оценка персонала, результативность труда и его оценка, аттестация персонала образовательной организации.

При изучении темы 2.1 *«Определение и обоснование причин обучения персонала образовательной организации»* магистрантам предлагаются для устного опроса и самопроверки следующие вопросы:

1. Как осуществляется анализ внешней и внутренней среды образовательного учреждения (SWOT-, PEST-анализ)?

2. Какое место в программе развития образовательной организации занимает обучение персонала?

3. Каковы наиболее эффективные и адекватные формы и методы обучения персонала образовательной организации?

4. Кто и как определяет тип обучения персонала?

5. Как организовать оценку уровня подготовки персонала образовательной организации?

При изучении темы 2.2 *«Построение системы повышения квалификации персонала образовательной организации»*:

1. Как осуществляется обучение персонала образовательной организации без отрыва от производства? В чем преимущества и существенные недостатки такого типа обучения?

2. Назовите отличия и актуальность таких направлений обучения персонала как повышение квалификации и переподготовки педагогических кадров?

3. Как специфика повышения квалификации и обучения кадров отражает актуальную образовательную политику государства?

4. Каковы основные принципы и подходы в построении тренингов используются при обучении персонала образовательной организации?

5. Охарактеризуйте систему обучения персонала в вашей образовательной организации. В чем специфические особенности содержания и методов корпоративного университета?

При изучении темы 3.3. *«Коучинг-стратегии и тьюторское сопровождение в управлении персоналом образовательной организации»*:

1. Что такое коучинг и в чем его актуальность на современном этапе развития системы управления персоналом в образовательной организации?

2. Какие виды коучинга существуют и насколько они применимы в управлении персоналом образовательной организации?

3. Какое значение для кадровой политики образовательной организации имеет тьюторство (наставничество)?

4. В чем специфические особенности тьюторства в работе с персоналом?

5. Какие формы работы тьютора, коуча, наставника с персоналом наиболее эффективны при реализации кадровой политики образовательной организации?

Примерные вопросы для коллоквиума

1. Назовите специфические особенности образовательной организации.

2. Кадровая политика образовательной организации: факторы внутренней и внешней среды.

3. Назовите количественные и качественные характеристики педагогических кадров в системе дошкольного, школьного и профессионального образования.

4. В чем заключена специфика кадровой политики негосударственных образовательных учреждений?

5. Обозначьте актуальность контроля за возрастом персонала в образовательных организациях. Как осуществляется управление возрастной структурой работников образовательной организации?
6. Каковы основные цель, задачи и место кадрового планирования в образовательной организации?
7. Как осуществляется анализ факторов внешней и внутренней среды организации при построении кадровой стратегии в образовательном учреждении?
8. Назовите основные методы определения потребности в персонале.
9. Как осуществляется оценка персонала и результативности его труда в сфере образования?
10. Аттестация педагогических кадров: нормативно-правовое обеспечение, формы проведения. Что бы Вы привнесли в содержание аттестации педагогических кадров?
11. Как осуществляется анализ внешней и внутренней среды образовательного учреждения (SWOT-, PEST-анализ)?
12. Какое место в программе развития образовательной организации занимает обучение персонала?
13. Каковы наиболее эффективные и адекватные формы и методы обучения персонала образовательной организации?
14. Кто и как определяет тип обучения персонала?
15. Как организовать оценку уровня подготовки персонала образовательной организации?
16. Как осуществляется обучение персонала образовательной организации без отрыва от производства? В чем преимущества и существенные недостатки такого типа обучения?
17. Назовите отличия и актуальность таких направлений обучения персонала как повышение квалификации и переподготовки педагогических кадров?
18. Как специфика повышения квалификации и обучения кадров отражает актуальную образовательную политику государства?
19. Каковы основные принципы и подходы в построении тренингов используются при обучении персонала образовательной организации?
20. Корпоративный университет как система обучения персонала внутри образовательной организации. В чем специфические особенности содержания и методов?

Промежуточная аттестация по дисциплине предусматривает автоматизированное тестирование и организуется в форме зачёта с оценкой

Вопросы к зачёту с оценкой

1. Управление персоналом в системе управления образовательной организацией.
2. Понятия «персонал», «кадры», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы». Классификация персонала.
3. Основные этапы развития науки о менеджменте персонала.
4. Современные концепции управления персоналом: экономическая, организационная, гуманистическая.
5. Зарубежный опыт управления персоналом и его адаптация в российских организациях.
6. Принципы и методы построения системы управления персоналом в образовательной организации.
7. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.
8. Сущность, цели и функции системы управления персоналом в образовательной организации.
9. Стратегическое управление персоналом.
10. Виды стратегии управления персоналом.
11. Основные цели и направления деятельности службы управления персоналом.
12. Организационная структура служб управления персоналом.

13. Квалификационные требования и должностные обязанности менеджера по персоналу; инспектора отдела кадров, руководителя образовательной организации.
14. Кадровая информация. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
15. Классификация и общая характеристика нормативно-методических документов по работе с персоналом.
16. Внутриорганизационные нормативно-методические документы: Положение или Устав, Положение о структурном подразделении, штатное расписание, должностная инструкция.
17. Документы по личному составу персонала организаций: личное дело, трудовая книжка и др.
18. Кадровая политика в образовательной организации: понятие, предназначение, основные принципы.
19. Факторы, определяющие кадровую политику. Этапы проектирования кадровой политики. Типы кадровой политики.
20. Маркетинг персонала: понятие, функции. Основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала.
21. Кадровое планирование: цели, задачи и виды. Этапы кадрового планирования.
22. Планирование потребности в персонале. Методы планирования персонала.
23. Подбор кандидатов на вакантные должности. Квалификационная карта. Карта компетенций или профессиограмма.
24. Основные источники и методы подбора персонала.
25. Процедура отбора кандидатов на должность.
26. Проверка профессиональных и личностных качеств претендентов на работу.
27. Собеседование (интервью) с кандидатами. Виды собеседования. Фазы собеседования.
28. Процедура найма работника.
29. Испытательный срок, его роль и организация.
30. Адаптация персонала: понятие, виды, этапы, показатели адаптированности.
31. Управление трудовой адаптацией.
32. Роль оценки в управлении персоналом. Методы оценки персонала.
33. Аттестация педагогических кадров. Виды аттестации. Этапы аттестации.
34. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
35. Управление резервом на выдвижение.
36. Конкурсное замещение вакантных должностей: понятие, виды, цели конкурсов; технологии их проведения.
37. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.
38. Современные методы обучения персонала.
39. Процедура управления профессиональным развитием персонала образовательной организации.
40. Содержательные теории мотивации.
41. Процессуальные теории мотивации.
42. Мотивация и эффективность трудовой деятельности.
43. Управление трудовой мотивацией. Методы мотивации.
44. Формы стимулирования труда. Социальный пакет, его роль.
45. Управление конфликтами и стрессами.
46. Высвобождение персонала: виды, правовое обеспечение, основные мероприятия.
47. Увольнение: понятие и виды. Процедура увольнения сотрудников.
48. Управление текучестью персонала. Определение уровня текучести персонала в организации.
49. Сокращение персонала. Способы регулирования занятости персонала на предприятии.
50. Основные виды эффективности управления персоналом: экономическая, социальная.

Примеры вопросов для автоматизированного итогового тестирования

1. Термин «кадровая политика» обозначает:

- 1) документ, содержащий краткое описание отношения к сотрудникам со стороны администрации;
- 2) совокупность мероприятий администрации ОО по найму и отбору кандидатов на вакантные должности;
- 3) стратегию управления персоналом в образовательной организации;
- 4) систему мероприятий на раскрытие потенциала педагогов, их способности вносить вклад в решение задач образовательной организации.

3. Кадровая политика, которой свойственно проводить постоянный мониторинг качества кадрового обеспечения, разрабатывать антикризисные кадровые программы и вести целенаправленную работу по профессиональному развитию педагогов

- 1) реактивная
- 2) превентивная
- 3) активная
- 4) пассивная

4. Локальные документы, обеспечивающие кадровую политику в организации

- 1) Трудовой кодекс
- 2) Положение об аттестации педагогических работников
- 3) Профессиональный стандарт педагога
- 4) Правила внутреннего трудового распорядка

5. К личностным факторам профессионального выгорания не относится

- 1) возраст
- 2) сотрудник «перерос» свою работу
- 3) гендерные особенности
- 4) особенности характера

6. Подробное описание психологических, организационных, трудовых и других особенностей профессии включает в себя:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка
- 2) профессиональный стандарт педагога
- 3) профессиограмма
- 4) индивидуальный маршрут профессионального роста педагога

8. Профессиональная пригодность - это:

- 1) наличие образования в соответствии с требованиями Профессионального стандарта педагога
- 2) соответствие педагога по профессиональным качествам требованиям профессионального стандарта педагога и должностным обязанностям в конкретной образовательной организации
- 3) обладание профессионально значимыми качествами личности соискателя на вакантную педагогическую или руководящую должность

9. Инструментами какого этапа кадровой политики выступают тесты-опросники, собеседование, стрессовое интервью?

- 1) мониторинг кадрового обеспечения
- 2) кадровый аудит
- 3) подбор педагогических кадров
- 4) адаптация педагогических кадров

10. К элементам корпоративной культуры не относится

- 1) ценности, цели, правила и нормы, регулирующие внутриучрежденческие отношения
- 2) наставничество
- 3) логотип или фирменный знак образовательной организации
- 4) законы корпоративной культуры

12. К нематериальным стимулам мотивации педагогических работников не относится:

- 1) гибкий рабочий график

- 2) стабильная заработная плата
- 3) система виртуального офиса
- 4) корпоративные праздники
- 5) почётные грамоты
- 6) оплата профессионального обучения

14. Самообучающейся организации присуще (исключить лишнее):

- 1) доверяющее руководство
- 2) открытость информации
- 3) постоянное изучение педагогического опыта
- 4) участие в инновационных проектах
- 5) эффективный обмен информацией, накопленным опытом
- 6) ежегодная аттестация педагогических кадров
- 7) систематическое выявление и решение проблем

15. Процедура определения соответствия педагогического работника своей должности называется:

- 1) тестирование
- 2) аттестация
- 3) аккредитация
- 4) оценка педагогических кадров

17. Функция педагогического управления образовательной организацией, направленная на изучение состояния, тенденций развития, объективную оценку результатов образовательного процесса и выработку на этой основе способов перехода на более высокий уровень качества образовательного процесса

- 1) планирование
- 2) педагогический контроль
- 3) педагогический анализ
- 4) регулирование и коррекция

18. Этап (фаза) профессионального пути человека, на котором деятельность педагога связана с множеством непредвиденных ситуаций, для решения которых требуется определённый навык (по Е.А.Климову)

- 1) наставник
- 2) интернал
- 3) адаптант
- 4) мастер
- 5) оптант

19. Замечания, предупреждения, выговор педагогическим работникам относятся к мерам:

- 1) дисциплинарная ответственность
- 2) материальные поощрения и взыскания
- 3) распорядительные воздействия

20. Документ, включающий основные положения, принципы деятельности организации, правила и нормы поведения работников, их внешнего вида:

- 1) философия организации
- 2) корпоративный кодекс
- 3) корпоративная культура

7. Данные для учета успеваемости обучающихся в БАРС

Таблица 1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
2	6	0	12	40	20	2	20	100

Программа оценивания учебной деятельности обучающегося

1 семестр

Лекции – от 0 до 6 баллов.

Посещаемость, опрос, активность и др. виды деятельности за 1 лекцию – от 0 до 1 балла. В семестре предусмотрено 6 лекций.

Лабораторные занятия

Не предусмотрены

Практические занятия – от 0 до 12 баллов.

Посещаемость, устный опрос, участие, активность в обсуждении вопросов, выполнение практико-ориентированных задач и др. виды деятельности за 1 практическое занятие – от 0 до 2 баллов. В семестре предусмотрено 6 практических занятий (12 часов)

Шкала оценивания работы студента на практическом занятии

Кол-во баллов	Критерии оценивания
2	- студент демонстрирует глубокое понимание программного материала; - даются полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы; - студент свободно справляется с поставленными задачами; - студент принимает правильно обоснованные решения, убедительно излагает свою точку зрения и профессиональную позицию; - проявляет инициативу, активно участвует в дополнении, исправлении ответов студентов.
1	- репродуктивное усвоение основного материала, фиксируется его недостаточное понимание; - при ответе возникают ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно; - нарушение логики изложения программного материала и его практического применения.
0	- не готовность к занятию; - отказ от ответа; - не было попытки решить задачу.

Самостоятельная работа – от 0 до 40 баллов

Выполнение практических работ, подготовка реферата, доклада (сообщения), подготовка к коллоквиуму – от 0 до 40 баллов

Виды отчетных материалов по самостоятельной работе

	Наименование вида работы	Оценочный балл
1	Практическая работа – от 0 до 4 баллов за каждое практическое задание, всего 8 пр. заданий.	0-32
2	Реферат (или доклад, сообщение)	0-3
3	Коллоквиум	0-5

Шкала оценивания практического задания

Кол-во баллов	Критерии оценивания практического задания
4	- демонстрируется полное понимание проблемы; - содержание работы полное, развёрнутое; - демонстрируется высокий уровень педагогических знаний и мышления; - все требования, предъявляемые к заданию, выполнены; - отмечается творческий подход к решению поставленной управленческой задачи; - демонстрируется умение аналитического представления имеющегося опыта административной работы.
3	- демонстрируется полное понимание проблемы;

	<ul style="list-style-type: none"> - содержание работы полное, развёрнутое; - демонстрируется высокий уровень педагогических знаний и мышления; - все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
2	<ul style="list-style-type: none"> - демонстрируется частичное понимание проблемы; - содержание работы недостаточно полное; - демонстрируется средний уровень педагогических знаний и мышления; - требования, предъявляемые к заданию, в основном выполнены, но имеются погрешности в оформлении.
1	<ul style="list-style-type: none"> - демонстрируется непонимание проблемы, низкий уровень знания педагогической теории; - задание выполнено частично, допущены ошибки; - имеются грубые нарушения требований, предъявляемых к заданию, погрешности в оформлении.
0	<ul style="list-style-type: none"> - работа носит формальный характер; - допущены грубые ошибки из-за непонимания проблемы; - демонстрирует низкий уровень или незнание педагогической теории.

Шкала оценивания реферата

3	<ul style="list-style-type: none"> - содержание соответствует заявленной теме, все поставленные задачи всесторонне раскрыты; - речь грамотна, стиль изложения свободный, аналитический; - выводы чёткие, самостоятельные, отражают основные положения темы и педагогическую позицию автора; - на вопросы даёт полные, грамотные ответы; - использовался хорошо оформленный демонстрационный материал; - демонстрируется высокий уровень способности студента к самостоятельной работе.
2	<ul style="list-style-type: none"> - достаточное понимание темы, однако недостаточно полное раскрытие вопроса; - стиль изложения повествовательный, доклад зачитывается; - выводы имеются, но не доказаны; - не может ответить на большинство вопросов; - демонстрационный материал оформлен с большими погрешностями, практически не использовался; - демонстрируется средний уровень способности студента к самостоятельной работе.
1	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточное раскрытие темы, содержание носит поверхностный характер; - выводы отсутствуют, не отражена педагогическая позиция; - не может четко ответить на вопросы; - демонстрационный материал не подготовлен; - литературные источники подобраны плохо; - структура и оформление работы не соответствуют предъявляемым требованиям; - демонстрируется низкий уровень способности студента к самостоятельной работе.

Шкала оценивания доклада

3	<ul style="list-style-type: none"> - содержание соответствует заявленной теме, все поставленные задачи всесторонне раскрыты; - речь грамотна, стиль изложения свободный, аналитический; - выводы чёткие, самостоятельные, отражают основные положения темы и педагогическую позицию автора; - на вопросы даёт полные, грамотные ответы; - использовался хорошо оформленный демонстрационный материал; - демонстрируется высокий уровень способности студента к самостоятельной работе.
2	<ul style="list-style-type: none"> - достаточное понимание темы, однако недостаточно полное раскрытие вопроса; - стиль изложения повествовательный, доклад зачитывается; - выводы имеются, но не доказаны; - не может ответить на большинство вопросов; - демонстрационный материал оформлен с большими погрешностями, практически не использовался; - демонстрируется средний уровень способности студента к самостоятельной работе.
1	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточное раскрытие темы, содержание носит поверхностный характер; - выводы отсутствуют, не отражена педагогическая позиция; - не может четко ответить на вопросы; - демонстрационный материал не подготовлен; - литературные источники подобраны плохо; - структура и оформление работы не соответствуют предъявляемым требованиям; - демонстрируется низкий уровень способности студента к самостоятельной работе.

Шкала оценивания участия студента в коллоквиуме

Кол-во баллов	Критерии оценивания
5	<ul style="list-style-type: none"> - полное понимание проблем, вопросов; уверенное владение теоретическим материалом; - грамотное изложение мыслей; - умение объяснить применение теории на практике, проиллюстрировать примерами из практики; - высокий уровень педагогической эрудиции и мышления.

4	- знание программного материала; - грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос; - правильное применение теоретических знаний на практике; - хороший уровень педагогической эрудиции и мышления.
3	- частичное знание программного материала; - при ответе допускаются неточности, при ответе даются недостаточно правильные формулировки, нарушается последовательность в изложении программного материала; - затрудняется связать теорию с практикой; - уровень педагогической эрудиции и мышления удовлетворительный.
2-1	- частичное понимание вопросов, проблем; - при ответе на вопросы возникают ошибки; - не способен проследить связь теории и практики.
0	- нет ответов на вопросы.

Автоматизированное тестирование – от 0 до 20 баллов

Всего в тесте предусмотрено 20 вопросов, за каждый правильный ответ студент получает 1 балл.

Шкала оценивания тестирования

Кол-во баллов – правильных ответов	Процент верных ответов	Результат
10 – 20	50 % и выше	зачтено
менее 10	менее 50 %	не зачтено

Другие виды учебной деятельности – от 0 до 2 балла

Участие в научно-методических конференциях, семинарах.

Промежуточная аттестация – от 0 до 20 баллов

Форма промежуточного контроля – зачёт с оценкой

16-20 баллов – ответ на «отлично»

10-15 баллов – ответ на «хорошо»

4-9 баллов – ответ на «удовлетворительно»

0-3 баллов – неудовлетворительный ответ.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности обучающихся за 2 семестр по дисциплине «Кадровая политика в образовательной организации» составляет 100 баллов.

Таблица 2. Таблица пересчета полученной обучающимся суммы баллов по дисциплине «Кадровая политика в образовательной организации» в зачёт с оценкой:

86-100 баллов	«зачтено/отлично»
76-85 баллов	«зачтено/хорошо»
61-75 баллов	«зачтено/удовлетворительно»
0-60 баллов	«не зачтено»

Учебный рейтинг по дисциплине (курсовая работа) во 2 семестре определяется следующей таблицей 1.3

Таблица 1.3. Максимальное количество баллов по видам учебной деятельности (по курсовой работе) в 2 семестре

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
2	0	0	0	40	0	30	30	100

Самостоятельная работа

изучение материала по теме курсового исследования – от 0 до 40 баллов

Кол-во баллов	Критерии оценивания
31-40	Курсовая работа носит исследовательский характер, имеет четко выстроенный научно-понятийный аппарат, логику описания содержания исследования, обоснованные выводы. В ней дан глубокий критический анализ проблемы исследования, проведена и грамотно описана опытно-экспериментальная работа, разработаны методические рекомендации и другие практические материалы. Исходные посылки (цель и задачи) автора курсовой работы согласуются с выводами. Проанализирована новая литература по проблеме исследования (последних пяти лет издания). Проверка на плагиат показала, что уникальность (оригинальность) текста составляет не менее 80 %.
21-30	Курсовая работа носит исследовательский характер. В ней дан анализ научного состояния проблемы, проведена практическая работа (изучен и обобщен педагогический опыт по проблеме исследования, проведена и грамотно описана опытно-экспериментальная работа, выполнено диагностическое обследование, разработаны методические рекомендации, проект, дидактические материалы и т.п.), изучена новая литература, сделаны ссылки на источники, есть приложение. Проверка на плагиат показала, что уникальность (оригинальность) текста составляет не менее 70 %.
11-20	Курсовая работа носит описательный поверхностный характер. Есть серьезные замечания по содержанию теоретического и практического исследования. Материал изложен непоследовательно. Недостаточно изучена новая литература по проблеме исследования. Выводы носят декларативный характер. Проверка на плагиат показала, что уникальность (оригинальность) текста составляет не менее 61 %.
1-10	Курсовая работа не отвечает требованиям. Работа не носит исследовательского характера, она плохо структурирована. Научный аппарат исследования отсутствует, либо не согласуется с содержанием работы. Не проведена практическая работа. В работе нет выводов, либо они носят декларативный характер. Не изучена новая литература по проблеме исследования. Тема не раскрыта, либо имеются существенные критические замечания по содержанию. Проверка на плагиат показала, что уникальность (оригинальность) текста составляет 60 %.
0	Студент не предоставил текст курсового исследования. На консультации к научному руководителю не явился. Не допущен к защите

Другие виды учебной деятельности

оформление результатов курсового исследования – от 0 до 30 баллов.

Кол-во баллов	Критерии оценивания
22-30	Оформление работы полностью соответствует стандарту организации СТО 1.04.01 – 2012 «Курсовые работы (проекты) и выпускные квалификационные работы: порядок выполнения, структура и правила оформления» (с изменениями). В тексте работы грамотно оформлены ссылки на источники. Библиографическое описание использованных источников соответствует требованиям.
13-21	Работа имеет все признаки, изложенные выше, но при этом наблюдаются незначительные погрешности в оформлении курсовой работы.
4-12	Есть замечания по оформлению текста курсовой работы.
1-3	Есть серьезные замечания по оформлению текста курсовой работы. Оформление ссылок на источники и библиографическое описание использованной литературы не отвечают требованиям
0	Студент не предоставил текст курсового исследования.

Промежуточная аттестация

защита курсовой работы – от 0 до 30 баллов.

Кол-во баллов	Критерии оценивания
15-30	В ходе защиты работы студент показывает глубокое знание проблемы исследования, свободно оперирует полученными данными, грамотно и аргументировано отвечает на вопросы.
6-14	В ходе защиты студент показывает знание проблемы, без затруднений отвечает на вопросы.
1-5	В ходе защиты студент показывает слабое знание проблемы исследования и испытывает затруднения при ответах на вопросы.
0	В ходе защиты студент не отвечает на вопросы или отвечает не по существу проблемы.

Таблица 1.4 Пересчет полученной студентом во 2 семестре суммы баллов по *курсовой работе* в оценку (дифференцированный зачет):

86-100 баллов	«отлично»
71-85 баллов	«хорошо»
55-70 баллов	«удовлетворительно»
меньше 55 баллов	«неудовлетворительно»

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) литература:

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: Учебник / Арнольд Яковлевич Кибанов. – 2, перераб. и доп. – М.: ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2014. – 447 с. <http://znanium.com/go.php?id=426081> ✓
2. Пугачев, В. П. Руководство персоналом: учебник / Пугачев В. П. - Москва : Аспект Пресс, 2008. - 416 с. - ISBN 978-5-7567-0440-2 : Б. ц. (20 экз.) ✓
3. Пугачев, В. П. Руководство персоналом: практикум. Учебное пособие для студентов вузов / Пугачев В. П. - Москва : Аспект Пресс, 2006. - 316 с. - ISBN 5-7567-0439-6 : Б. ц. (8 экз.) ✓
4. Джоунс Г. Р., Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : Учеб. пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 463 с. – ЭБС iprbookshop.ru ✓
5. Инновационный менеджмент: учеб. пособие / К. В. Балдин, А. А. Бедеряев, Р. С. Голов и др.- 2-е изд., стер.- 368 с. - М., 2010. (15 экз.) ✓
6. Носкова О.Г. Психология труда. - М., 2009. (5 экз.) ✓
7. Одинцов А.А. Одинцова О.В. Управленческая психология.- М.: Академия, 2010. – 256 с. (5 экз.) ✓
8. Чумичева Р.М., Платохина Н.А. Управление дошкольным образованием. - М., 2011. (5 экз.) ✓
9. Бухарова Г. Д., Старикова Л. Д. Маркетинг в образовании: учеб. пособие.- 208 с.- М., 2010. (4 экз.) ✓

б) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Программное обеспечение для воспроизведения презентаций и фильмов.

Слайды по темам лекций и практических занятий.

Лицензионное программное обеспечение

1. ОС Microsoft Windows 7.
2. ОС Microsoft Windows 8.
3. Microsoft Office 2007.

в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Официальный сайт Министерства просвещения РФ. Адрес ресурса: <http://mon.gov.ru>

Педагогический словарь Адрес ресурса: <http://www.encydic.com/pedagogics>

Приоритетные национальные проекты Адрес ресурса: <http://www.rost.ru/>

Педагогическая библиотека – Режим доступа: <http://www.pedlib.ru/Books>

Российское образование. Федеральный портал. Адрес ресурса: <http://www.edu.ru>

Наука и образование. Дошкольное образование. Адрес ресурса: <http://edu.rin.ru/preschool>

Детский развивающий Монтеessori-центр Адрес ресурса: www.center-sozvezdie.ru

Педагогический интернет-клуб «Детский сад настоящего: 100 резервов» Адрес ресурса: <http://www.pik100.ucoz.ru>

Воспитание детей дошкольного возраста в детском саду и семье Адрес ресурса:

<http://www.doshvoznast.ru>

Сайт для педагогов дошкольного образования «Воспитатель» <http://vosпитatel.com.ua/>

Образовательный портал «Учёба» раздел Дошкольное воспитание -

http://www.uceba.com/met_rus/k_doshvosp/title_main.htm

Воспитание детей дошкольного возраста в детском саду <http://doshvoznast.ru/index.htm>

Российский общеобразовательный портал (Дошкольное образование). Всё о дошкольном образовании: методики, статьи, советы родителям, обучающие игры, пособия, материалы, сказки http://www.school.edu.ru/catalog.asp?cat_ob_no=145

Воспитание детей дошкольного возраста в детском саду и семье <http://doshvoznast.ru/>

Дошкольник. Сайт для всей семьи <http://doshkolnik.ru/>

Наши дети. Портал для родителей <http://www.nachideti.ru/>

Электронные версии журналов:

Журнал Обруч – Адрес ресурса: <http://www.obruch.ru/index.php?id=8&n=7&r=8&s=25>

Журнал Дошкольное воспитание – Адрес ресурса: <http://www.dovosp.ru/>

Журнал Детский сад: теория и практика – Адрес ресурса: <http://www.editionpress.ru/>
Журнал «Дошкольное образование» – Адрес ресурса: <http://dob.1september.ru/>
Журнал «Педагогический мир (Раздел «Дошкольное образование»)» – Адрес ресурса:
<http://pedmir.ru/docs.php?cid=1>

Зональная научная библиотека имени В.А. Артисевич СГУ имени Н.Г. Чернышевского
<http://library.sgu.ru> –

Научная электронная библиотека eLIBRARY <http://elibrary.ru> –

Электронная библиотечная систем IPRbooks

Электронная библиотечная система ЛАНЬ

Электронная библиотечная система ИНФРА-М

Электронная библиотечная система ЮРАЙТ

Электронная библиотечная система АЙБУКС

Электронная библиотечная система РУКОНТ

Электронная библиотечная система BOOK.ru

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для реализации данной рабочей программы используются учебники и учебные пособия; сборники нормативных документов и программ дошкольного образования; комплекты учебно-методических материалов для выполнения групповых творческих заданий; списки литературы для подготовки к дискуссиям; схемы, таблицы, презентации. Также используются аудитории (кабинеты), оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами (329 ауд. XII корп. СГУ), Зональная научная библиотека имени В.А. Артисевич. Компьютерный класс (ауд.317) оборудован системой Test-maker, компьютерный класс (ауд.330) оборудован лицензированной статистической программой SPSS и надстройкой AMOS для выполнения работ по обработке данных. Все указанные помещения соответствуют действующим санитарным и противопожарным нормам, а также требованиям техники безопасности и охраны труда при проведении учебных, научно-исследовательских и научно-производственных работ.

Доступ студентов к Интернет-ресурсам обеспечивается компьютерными классами факультета психолого-педагогического и специального образования и залом открытого доступа к Интернет-ресурсам в научной библиотеке СГУ.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование и профилю подготовки «Управление образовательными организациями» (квалификация (степень) «магистр»).

Автор:

канд. пед. наук, доцент,

доц. каф. методологии образования _____

М.Н. Бурмистрова

Программа разработана и одобрена на заседании кафедры методологии образования протокол №11 от 11.05.2022 г.

Рекомендуемая литература

1. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: Учебное пособие. - Мн.: ИП «Экоперспектива», 2006. – 320 с.
2. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности "Менеджмент". – М.: Изд. группа НОРМА – ИНФРА*М, 2007. - 298 с.
3. Лукичева, Л.И. Управление персоналом: учеб пособие. – М.: Омега-Л, 2011.- 263 с.
4. Одегов, Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2005.
5. Ясвин В.А., Соснова И.В., Черкалина Е.В., Рыбинская С.Н. Системная психолого-педагогическая экспертиза школы. Методическое пособие <http://www.twirpx.com/file/45751/>
6. Логинова А.Ю. Гутгарц Р.Д. Кадры из жизни менеджера по персоналу М.: "ДМК Пресс", 2009. 236 с. http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=40013
7. Семенихин В.В. Кадровый вопрос: подготовка и переподготовка кадров. М.: ГроссМедиа, 2013. – 298 стр. http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=13881