



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)



С.Л. Иголкин
_____ 2018 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации**

Кадровый менеджмент в образовании
(наименование программы)

Рекомендована к использованию Филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж 2018


Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации (далее – ДПП повышения квалификации) составлена в соответствии с требованиями единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1-Н, одобрена на заседании кафедры _менеджмента_

(наименование кафедры)

Протокол от « 18 » января 2018 г. № 6

Ответственный за разработку ДПП повышения квалификации:

Руководитель обучения по программе




(подпись)

Н.И. Кузьменко

(инициалы, фамилия)

Разработчик программы




(подпись)

Н.И. Кузьменко

(инициалы, фамилия)

Заведующий кафедрой



(подпись)

И.В. Куксова

(инициалы, фамилия)

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы совершенствование у слушателей профессиональных компетенций направленных на повышение результативности их труда, трудовой активности, деловой инициативы и компетентности, наиболее полное использование их профессионального и творческого потенциала, рациональную организацию труда и обеспечение его эффективности.

1.2. Требования к поступающему для обучения по ДПП повышения квалификации слушателю: работники сферы образования, имеющие высшее профессиональное образование по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы не менее 3 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы не менее 3 лет.

1.3. Категория слушателей: руководитель (директор, заведующий, начальник) структурного подразделения образовательной организации высшего и дополнительного профессионального образования.

1.4. Трудоемкость обучения 108 часов.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА НОВОЙ КВАЛИФИКАЦИИ И СВЯЗАННЫХ С НЕЙ ВИДОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ И (ИЛИ) УРОВНЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ

В соответствии с ЕКС руководитель (директор, заведующий, начальник) структурного подразделения образовательного учреждения высшего профессионального и дополнительного профессионального образования должен:

- организовывать текущее и перспективное планирование деятельности структурного подразделения с учетом целей, задач и направлений, для реализации которых оно создано;
- издавать необходимые распоряжения;
- контролировать выполнение плановых заданий;
- осуществлять координацию деятельности работников структурного подразделения, и создавать условия для их работы;
- участвовать в подборе и расстановке кадров, в решении вопросов повышения квалификации и профессионального мастерства работников, формирования структуры и штата образовательного учреждения;
- организовывать и проводить учебно-методические (научные, научно-методические) семинары (совещания, конференции) и иные мероприятия;

- организовывать работу и взаимодействие структурного подразделения с другими структурными подразделениями образовательного учреждения и заинтересованными организациями в пределах предоставленных полномочий;

- осуществлять отчет о работе по вопросам учебно-воспитательной, научно-исследовательской, научно-методической и иной деятельности, осуществляемой в соответствии с положением о структурном подразделении;

- обеспечивать меры по созданию благоприятных и безопасных условий труда, соблюдению требований правил по охране труда и пожарной безопасности.

3. ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИЙ, ПОДЛЕЖАЩИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ, И (ИЛИ) ПЕРЕЧЕНЬ НОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ, ФОРМИРУЮЩИХСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Процесс освоения ДПП повышения квалификации направлена формирование у слушателей следующих компетенций:

- способность проводить регистрацию учет, обработку и анализ документации по персоналу;

- способность осуществлять анализ рынка труда, а также планов, стратегии и структуры организации;

- владеть методами поиска, подбора и отбора персонала;

- способность осуществлять оценку персонала в соответствии с планами организации.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения
Способность проводить регистрацию учет, обработку и анализ документации по персоналу	Знать: порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу. Уметь: анализировать документы и переносить информацию в базы данных и отчеты. Владеть: методами анализа документации по персоналу.
Способность осуществлять анализ рынка труда, а также планов, стратегии и структуры организации	Знать: общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности). Уметь: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях рынка труда и кадрового потенциала организации. Владеть: способами анализа рынка

	труда и кадрового потенциала организации.
Владеть методами поиска, подбора и отбора персонала	Знать: технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала. Уметь: определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала. Владеть: технологиями и методиками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой.
Способность осуществлять оценку персонала в соответствии с планами организации	Знать: технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик персонала. Уметь: определять средства и методы проведения оценки персонала. Владеть: способами оценки персонала

5. ФОРМА АТТЕСТАЦИИ – ЗАЧЕТ

6. РЕГЛАМЕНТАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Содержание и организация образовательного процесса при реализации ДПП повышения квалификации регламентируется учебным планом, календарным учебным графиком, рабочими программами учебных дисциплин (модулей), а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию контроля освоения ДПП повышения квалификации:

6.1. Учебный план с календарным учебным графиком (Приложение № 1).

6.2. Содержание рабочей программы «Кадровый менеджмент в образовании» (Приложение № 2).

7. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

При реализации программы повышения квалификации «Кадровый менеджмент в образовании», профессорско-преподавательский состав соответствует требованиям Федерального закона от 27.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Минобрнауки России от 01 июля 2013г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным

профессиональным программам», профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденного 08.09.2015 г. в части выполнения обобщенных трудовых функций.

Организация располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к (электронной библиотеке и к электронной информационно-образовательной среде АНОО ВО «ВЭПИ»).

В учебном процессе задействовано следующее компьютерное и специализированное оборудование: компьютерный класс и учебные серверы, комплекты презентационного оборудования, стационарные и мобильные интерактивные комплекты, виртуальные серверы для студенческих лабораторных задач, выделенные серверы для студенческих экспериментов, лаборатория для проведения учебной, производственной и преддипломной практик. Обучающимся доступно основное программное обеспечение фирмы Microsoft с использованием подписки Dreamspark (Microsoft Windows 7/8, Microsoft Visual Studio 2013 и т.д.), фирмы 1С и др.; свободный доступ к Интернет-ресурсам учебного назначения, мировому информационному учебному сообществу, электронным библиотечным системам и другим информационным ресурсам. Учебные лаборатории института предоставляют возможность проведения видеоконференций с другими вузами и работодателями для передачи опыта ведущих специалистов. Аудитории оснащены мультимедийными проекторами, аудио-системой.

Доступ к локальной сети института и Интернет-ресурсам для обучающихся и сотрудников института регламентирован положением об Интернете.

Электронные образовательные ресурсы

Министерство образования и науки Российской Федерации: <http://минобрнауки.рф/>

Федеральный портал «Российское образование»: <http://www.edu.ru/>.

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»: <http://window.edu.ru/>

Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов: <http://school-collection.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов: <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы: <http://www.tih.kubsu.ru/informatsionnie-resursi/elektronnie-resursi-nb.html>

8. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

8.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций (трудовых функций) на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Наименование этапа контроля	Наименования оцениваемых компетенций (трудовых функций)	Критерии оценки	
		«Зачтено»	«Не зачтено»
1 ЭТАП «Текущий контроль успеваемости»	способность проводить регистрацию учет, обработку и анализ документации по персоналу	- знает порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу; - умеет работать с электронными базами данных; - оперирует методами анализа документации по персоналу.	- не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».
2 ЭТАП «Рубежный контроль»	способность осуществлять анализ рынка труда, а также планов, стратегии и структуры организации	- знает общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности); - анализирует и структурирует информацию об особенностях и возможностях рынка труда и кадрового потенциала организации; - анализирует рынок труда и кадрового потенциала организации	- не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».
3 ЭТАП «Промежуточная аттестация по	владеть методами поиска, подбора и отбора персонала;	- знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и	- не выполнены требования, соответствующие

итогам освоения дисциплины»	способность осуществлять оценку персонала в соответствии с планами организации	отбора персонала; - анализирует критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; - владеет навыками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой; - знает технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик персонала; - владеет навыками определения средств и методов проведения оценки персонала; - владеет навыками оценки персонала.	оценке «зачтено».
-----------------------------	--	--	-------------------

8.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы освоения (совершенствования) компетенций (трудовых функций) в процессе освоения учебной дисциплины (модуля).

1 ЭТАП. «Текущий контроль успеваемости».

Тематика рефератов

1. Новые требования к менеджеру как к руководителю.
2. Особенности принятия управленческих решений в сфере образования.
3. Межличностные коммуникации в процессе управления.
4. Рабочее время руководителя и проблемы его использования.
5. Нематериальные стимулы повышения производительности труда работников.
6. Управление знаниями в образовательной организации.
7. Способы стимулирования работников образовательной организации.

2 ЭТАП. «Рубежный контроль».

Примеры расчетно-графических работ.

1. Определите отрицательные положения в системе управления образованием РФ и предложите свои пути их решения.

2. Опишите управленческий цикл логопеда в школе

Критерии оценки

Элемент задания	Критерии оценки
планирование	Описано содержание функции и приведен пример
организация	
мотивация	
контроль	

3. Опишите социально-экономические отношения образовательной организации, заполнив таблицу:

Особенности	Описание и пример
недостаток информации	
препятствия инвестиционным решениям	
локальный монополизм	
влияние внешних эффектов	

3 ЭТАП. «Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины»

Вопросы к зачету

1. Состояние системы образования в России.
2. Концепции развития образования в России.
3. Перспективы развития системы образования в России.
4. Понятие «менеджмент» и «управление»: общие черты и различие. Специфика менеджмента в образовании. Педагогический менеджмент.
5. Современные тенденции развития социального менеджмента
6. Характеристика системы методов управления. Особенности методов управления в образовательном учреждении.
7. Управленческий цикл образовательной организации. Управленческие решения. Особенности управленческих решений в образовательном учреждении.
8. Образовательное учреждение как открытая система.
9. Внутренняя среда организации. Особенности формирования организационной культуры образовательного учреждения.
10. Внешняя среда организации. Специфика управления образовательным учреждением с учетом внешних факторов.
11. Типы организационных структур образовательных организаций.
12. Характеристика общих функций менеджмента. Функции управления образовательным учреждением.
13. Регламентация управления в образовательном учреждении.
14. Основные элементы стратегического управления образовательным учреждением.
15. Стратегическое планирование образовательного учреждения.
16. Анализ стратегических факторов макро- и микроокружения.

17. Стратегическое планирование
18. Оперативное планирование.
19. Организация опытно-экспериментальной работы образовательного учреждения.
20. Характеристика эффективной команды.
21. Управление формальной и неформальной группами.
22. Документационное обеспечение управления персоналом образовательной организации.

8.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы освоения (совершенствования) компетенций (трудовых функций).

Реферат. Реферат — краткое изложение содержания научной работы, книги или учения, оформленное в виде письменного публичного доклада; доклад на заданную тему, сделанный на основе критического обзора соответствующих источников информации (научных трудов, литературы по теме). Реферат является адекватным по смыслу изложением содержания первичного текста. Реферат отражает главную информацию первоисточника. Различают два вида рефератов: продуктивные и репродуктивные. Репродуктивный реферат воспроизводит содержание первичного текста. Продуктивный содержит творческое или критическое осмысление реферируемого источника. Репродуктивные рефераты можно разделить еще на два вида: реферат-конспект и реферат-резюме. Реферат-конспект содержит фактическую информацию в обобщенном виде, иллюстрированный материал, различные сведения о методах исследования, результатах исследования и возможностях их применения. Реферат-резюме содержит только основные положения данной темы. В продуктивных рефератах выделяются реферат-доклад и реферат-обзор. Реферат-обзор составляется на основе нескольких источников и сопоставляет различные точки зрения по данному вопросу. В реферате-докладе наряду с анализом информации первоисточника, есть объективная оценка проблемы; этот реферат имеет развернутый характер.

Реферат имеет следующие признаки: содержание реферата полностью зависит от содержания реферируемого источника; содержит точное изложение основной информации без искажений и субъективных оценок; имеет постоянные структуры. Реферат имеет определенную композицию: вступление, основная часть, вывод. Во вступлении обосновывается выбор темы, могут быть даны исходные данные реферируемого текста, сообщены сведения об авторе, раскрывается проблематика выбранной темы. В основной части раскрывается содержание реферируемого текста, приводятся основные тезисы, они аргументируются. Вывод делается по проблеме, заявленной в реферате.

Критерии оценки реферата

1. полнота изложения
2. степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов
3. дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы
4. уровень владения тематикой
5. логичность подачи материала
6. правильность цитирования источников
7. правильное оформление работы
8. соответствие реферата стандартным требованиям

Шкала оценивания реферата

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
полнота изложения	Реферат является информативным, объективно передаёт исходную информацию, а также корректно оценивает материал, содержащийся в первоисточнике	Не раскрыты отдельные вопросы	Тема раскрыта частично	Тема раскрыта не полностью
степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов	В работе в полной мере использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе частично использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе использованы некоторые результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе не использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме
дополнительные знания, использованные при написании работы	В работе в полной мере использованы дополнительные знания	В работе частично использованы дополнительные знания	В работе использованы некоторые дополнительные знания	В работе не использованы дополнительные знания
Уровень владения тематикой	Полностью владеет темой	Не владеет отдельными вопросами по данной теме	Частично владеет темой	Не владеет темой
логичность подачи материала	Материал изложен логично	Иногда логичность изложения нарушается	Логичность прослеживается слабо	Материал изложен нелогично
Правильность цитирования источников	Источники процитированы правильно, нет плагиата	Незначительные ошибки в цитировании	Грубые ошибки в цитировании источников	Допущен плагиат
правильное оформление работы	Реферат оформлен правильно	Незначительные ошибки в оформлении	Грубые ошибки в оформлении	Реферат оформлен неправильно
соответствие реферата	Реферат полностью соответствует	Реферат соответствует	Реферат частично соответствует	Реферат не соответствует

стандартным требованиям	стандартам	стандартам, но допущены незначительные отступления	стандартам	стандартам
----------------------------	------------	---	------------	------------

Расчетно-графическое задание

Расчетное задание предназначено для выработки практических навыков выполнения расчетов в процессе освоения программы дисциплины. При выполнении необходимо проявить знание расчетных алгоритмов и формул. При использовании различных алгоритмов и формул может быть различные результаты. В этом случае оценивается правильность хода рассуждений, умение определить возможные варианты решения, удачная последовательность в определении шагов многошагового задания. Если задание имеет несколько правильных решений, то студенты могут обосновать правильность своего варианта решения, либо, если это допускается характером задания, правильное решение отбирается по другим, дополнительным критериям оценки.

Критерии оценки расчетного задания

1. Понимание ситуации, находящейся в основе решения задачи
2. Знание необходимых расчетных методик и формул
3. Правильность хода рассуждений
4. Применение формул или алгоритма действий для решения многошаговых заданий
5. Понимание логики и многовариантности развития событий
6. Решение задания с изменением ситуации, находящейся в основе решения задачи
7. Последовательность в определении шагов выполнения задания
8. Умение самостоятельно составить расчетное задание по заданной теме

Шкала оценивания расчетного задания

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворитель но	неудовлетворитель но
Понимание ситуации, находящейся в основе решения задачи	Самостоятельно вникает в сущность ситуации, находящуюся в основе решения задачи	Понимает ситуацию, находящуюся в основе решения задачи с наводящими указаниями	Делает определённые ошибки в понимании ситуации, находящейся в основе решения задачи	Неверно понимает ситуацию, находящуюся в основе решения задачи
Знание необходимых расчетных методик и формул	Применяет теоретический материал для поиска необходимых расчетных методик и формул	Находит соответствующие заданию расчетные методики и формулы с наводящими указаниями	Находит соответствующие заданию расчетные методики и формулы	Не знает необходимые расчетные методики и формулы, не может найти их в готовом теоретическом материале
Правильность	Ход рассуждений	Ход рассуждений	Ход рассуждений	Не может

хода рассуждений	не содержит ошибок	меняет по мере получения наводящих указаний.	содержит определенные ошибки.	рассуждать по поводу выполнения задания или ход рассуждений содержит грубые ошибки.
Применение формул или алгоритма действий для решения многошаговых заданий	Может решать многошаговые задания с использованием нескольких формул, или нескольких алгоритмов действий	Решает только одношаговые задачи с наводящими указаниями по использованию формул или алгоритмов действий	В применении формул или алгоритма действий решает только простые задачи, подставляя значения в имеющуюся формулу или	Не может высказать никаких предположений о том, как применять готовые формулы или алгоритма действий
Понимание логики и многовариантности развития событий	Рассматривает несколько сценариев развития событий и правильно анализирует их, находя нужные решения	Рассматривает только один сценарий развития событий и анализирует их с некоторыми недостатками	Не всегда понимает, как будут развиваться события в дальнейшем и анализирует их с наводящими указаниями	Делает неверные выводы по дальнейшему развитию событий.
Решение задания с изменением ситуации, находящейся в основе решения задачи	Самостоятельно вникает в сущность изменения ситуации, находящуюся в основе решения задачи	Понимает изменение ситуации, находящейся в основе решения задачи с наводящими указаниями	Делает определенные ошибки в понимании изменений ситуации, находящейся в основе решения задачи	Неверно понимает изменения в ситуацию, находящуюся в основе решения задачи
Последовательность в определении шагов выполнения задания	Строгая последовательность в определении шагов выполнения задания	Несущественное нарушение последовательности в определении шагов выполнения задания	Существенное нарушение последовательности в определении шагов выполнения задания	Непоследовательность в определении
Умение самостоятельно составить расчетное задание по заданной теме	Самостоятельно и правильно составляет расчетное задание по теме	Составляет расчетное задание по теме с наводящими указаниями	Составляет расчетное задание по теме по образцу	Не может самостоятельно составить

Промежуточная аттестация проводится в форме **зачета**. В ходе зачета проверяется степень усвоения материала, умение творчески и последовательно, четко и кратко отвечать на поставленные вопросы, делать конкретные выводы и формулировать обоснованные предложения.

Критерии оценки зачета:

1. Показывает теоретический уровень понимания вопроса.
2. Выражает свои мысли, применяя научную терминологию.
3. Называет категории и раскрывает их содержание.
4. Аргументировано отвечает по теме вопроса.
5. Логично, связано и полно объясняет суть вопроса, раскрывает причинно-следственные связи.

6. Использует научные подходы ученых-исследователей по данному вопросу.
7. Выделяет в ответе фундаментальные основы и второстепенные.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование дисциплин	Общая трудоёмкость, часов	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа слушателя	Промежуточная аттестация
			Лекции	Практич. занятия	Лабораторная работа		
1	2	3	4	5		6	
1	Кадровый менеджмент в образовании	108	28	34		46	Зачет
Итого							
Итоговая аттестация							

КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Наименование дисциплины	Объем нагрузки, час.	Учебные недели							
		3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Кадровый менеджмент в образовании	108	12	12	12	12	12	12	12	12

Руководитель обучения по программе _____



(подпись)

Н.И. Кузьменко _____

(инициалы, фамилия)

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
Кадровый менеджмент в образовании
 (наименование ДПП повышения квалификации)

1. Объем учебной дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов
Аудиторные занятия (всего):	62
В том числе:	
Лекции (Л)	28
Практические занятия (Пр)	34
Лабораторная работа (Лаб)	
Самостоятельная работа слушателя (СРС)	46
Вид промежуточной аттестации (контроль)	
Общая трудоемкость (часов)	108

2. Содержание дисциплины

Наименование раздела, темы	Количество аудиторных часов				СРС	Контроль
	Всего	в том числе по видам учебных занятий				
		Л	Пр	Лаб		
1	2	3	4	5	6	7
Раздел 1. Управление образовательными системами						
Тема 1. Образовательная организация как объект менеджмента и образовательная система		2	2		2 Выполнение реферата	Реферат
Тема 2. Методы и виды управления образовательными системами		2	2		2 Выполнение реферата	Реферат
Тема 3. Основные способы и документы административного воздействия		2	4		4 Выполнение расчетно-графической работы	Расчетно-графическая работа
Раздел 2. Основы общего и педагогического менеджмента						

Наименование раздела, темы	Количество аудиторных часов			СРС	Контроль	
	Всего	в том числе по видам учебных занятий				
		Л	Пр			Лаб
1	2	3	4	5	6	7
Раздел 1. Управление образовательными системами						
Тема 1. Особенности менеджмента образования в		2	4		6	Реферат
Тема 2. Управление образовательной организацией в условиях реформ		2	2		6	Реферат
Раздел 3. Управление человеческим капиталом в образовательной организации						
Тема 1. Коллектив как объект управления образовательной организации в		2	4		4	Расчетно-графическая работа
Тема 2. Формирование персонала образовательной организации в		4	4		6	Расчетно-графическая работа
Тема 3. Кадровой обеспечение развития образовательной организации		4	4		4	Расчетно-графическая работа
Тема 4. Мотивация и стимулирование управления образовательной организацией в		4	4		6	Расчетно-графическая работа
Тема 5. Оценка личностных качеств и характеристик персонала		4	4		6	Расчетно-графическая работа
ВСЕГО ЧАСОВ:		28	34		46	

Тематическое содержание учебной дисциплины

Раздел 1. Управление образовательными системами.

Тема 1. Образовательная организация как объект менеджмента и образовательная система - 2 часа.

Сущность определения сентенции «образование». Образование как освоение опыта решения проблем. Понятие образовательной системы, ее элементы. Связи между элементами образовательной системы. Отношения между элементами образовательной системы. Результаты функционирования образовательной системы.

Тема 2. Методы и виды управления образовательными системами – 2 часа.

Методы управления образовательными системами: характеристика, особенности. Формы, средства и функции управления образовательными системами. Цели управленческой деятельности.

Тема 3. Основные способы и документы административного воздействия – 2 часа.

Документооборот образовательной организации. Локальные документы по вопросам обеспеченности персонала. Организация документооборота по учету и движения кадров.

Раздел 2. Основы общего и педагогического менеджмента.

Тема 1. Особенности менеджмента в образовании – 2 часа.

Управление организацией: функциональные процессы. Систематизация основ управления в образовании. Функционирование менеджера в образовательной организации. Функции менеджера в образовании. Стили управления в образовании. Особенности менеджмента в образовании.

Тема 2. Управление образовательной организацией в условиях реформ – 2 час

Характеристика программ развития образования. Изменения функций менеджера в системе образования. Проблемы функционирования и управления системой образования в РФ. Структуры управления образовательными организациями. Направления развития образовательной организацией общего образования.

Раздел 3. Управление человеческим капиталом в образовательной организации.

Тема 1. Коллектив как объект управления в образовательной организации – 2 часа.

Коллектив как основная компонента в системе образования. Элементы, признаки коллектива образовательной организации. Классификация коллектива. Психологические признаки коллектива. Условия обеспечения социально-психологической согласованности коллектива образовательной организации. Управленческая культура руководителя образовательной организации.

Тема 2. Формирование персонала в образовательной организации – 4 часа.

Формирование коллектива. Основные причины замедления роста в коллективе. Источники привлечения персонала в организации. Принципы отбора персонала в образовательную организацию.

Тема 3. Кадровой обеспечение развития образовательной организации – 4 час.

Организация работы персонала в образовательной организации различных типов. Опережающая подготовка специалистов. Реализация педагогической концепции образовательной организации.

Тема 4. Мотивация и стимулирование в управлении образовательной организацией – 4 часа.

Содержание мотивации. Концепции мотивации. Особенности мотивации работников образовательной организации. Мотивация и стимулирование в педагогическом менеджмента. Характеристика методов управления персоналом.

Тема 5. Оценка личностных качеств и характеристик персонала – 4 часа.

Управление инициативой работников образовательной организации. Условия, способствующие проявлению инициативности. Трансформационное лидерство. Возможностями проявления инициативы. Оценка качеств персонала. Аттестация персонала.

3. Паспорт Фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине (модулю)

3.1. Перечень компетенций (трудовых функций) с указанием этапов их освоения (совершенствования)

Наименование этапа контроля	Содержание этапа контроля	Наименования оцениваемых компетенций (трудовых функций)
1 ЭТАП	- порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу; - навыки работы с электронными базами данных; - методами анализа документации по персоналу	способность проводить регистрацию учет, обработку и анализ документации по персоналу
2 ЭТАП	- общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности); - анализ и структуризация информации об особенностях и возможностях рынка труда и кадрового потенциала организации; - навыки анализа рынка труда и кадрового потенциала организации	способность осуществлять анализ рынка труда, а также планов, стратегии и структуры организации
3 ЭТАП	- технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора	владеть методами поиска, подбора и отбора персонала;

	персонала; - анализ критериев поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; - навыками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой; - технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик персонала; - навыками определения средств и методов проведения оценки персонала; - навыками оценки персонала	способность осуществлять оценку персонала в соответствии с планами организации
--	--	--

3.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций (трудовых функций) на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Наименование этапа контроля	Наименования оцениваемых компетенций (трудовых функций)	Критерии оценки	
		«Зачтено»	«Не зачтено»
1 ЭТАП «Текущий контроль успеваемости»	способность проводить регистрацию учет, обработку и анализ документации по персоналу	- знает порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу; - умеет работать с электронными базами данных; - оперирует методами анализа документации по персоналу.	- не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».
2 ЭТАП «Рубежный контроль»	способность осуществлять анализ рынка труда, а также планов, стратегии и структуры организации	- знает общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности); - анализирует и структурирует информацию об особенностях и возможностях рынка труда и кадрового потенциала организации; - анализирует рынок труда и кадрового потенциала организации	- не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

3 ЭТАП «Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины»	владеть методами поиска, подбора и отбора персонала; способность осуществлять оценку персонала в соответствии с планами организации	- знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; - анализирует критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; - владеет навыками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой; - знает технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик персонала; - владеет навыками определения средств и методов проведения оценки персонала; - владеет навыками оценки персонала.	- не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».
---	--	--	---

Руководитель обучения по программе



(подпись)

Н.И. Кузьменко

(инициалы, фамилия)

СПРАВКА

об обеспеченности дополнительной профессиональной программы повышения квалификации педагогическими кадрами

Кадровый менеджмент в образовании

(наименование ДПП повышения квалификации)

№ п/п	Предметы, дисциплины (модули)	Характеристика педагогических работников						Основное место работы, должность	Условия привлечения к педагогической деятельности (штатный работник, внутренний совместитель, внешний совместитель, почасовик)
		Фамилия, имя, отчество, должность по штатному расписанию	Какое образовательное учреждение окончил, специальность (направление подготовки) по документу об образовании	Ученая степень, ученое (почетное) звание, квалификационная категория	Стаж педагогической (научно-педагогической) работы		в т.ч. педагогической работы		
					всего	в т.ч. по указанному предмету, дисциплине			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Кузьменко Н.И.	Кузьменко Наталья Ивановна, доцент	Воронежский государственный педагогический университет квалификация Учитель географии Учитель экономики по	Кандидат географических наук	17 лет 6 месяцев	15 лет 8 месяцев	1	АНОО ВО «ВЭПИ»	Штатный работник

			специальности «География» АНОО ВПО «Воронежский экономико- правовой институт», Квалификация экономист по специальности «Финансы и кредит»						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Руководитель обучения по программе _____



(подпись)

_____ Н.И. Кузьменко _____

(инициалы, фамилия)

