



Факультет	Истории и права
Кафедра	Технологии и сервиса
Направление подготовки	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Направленность (профиль)	История и Право
Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров	
Б1.В.ДВ.07.08	

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого»
ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л. Н. Толстого»

УТВЕРЖДЕНА

на заседании Ученого совета университета

протокол № 8 от «31» августа 2017 г.

Рабочая программа дисциплины «Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров»

Трудоемкость: 3 зачетные единицы

Квалификация выпускника: Бакалавр

Форма обучения: очная

Год начала подготовки: 2013

Заведующий кафедрой технологии и сервиса

А. Н. Сергеев

Декан факультета истории и права

Н.В. Лебединец

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	3
3. Объем дисциплины и виды учебной работы.....	3
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий	4
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	5
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	6
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	6
6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	6
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	8
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	14
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	15
7.1. Основная литература.....	15
7.2. Дополнительная литература	Ошибка! Закладка не определена.
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	15
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	16
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	16
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	17
12. Аннотация рабочей программы дисциплины	18
13. Лист регистрации изменений к рабочей программе дисциплины	19
Разработчик (и):	20

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Достижение планируемых результатов обучения, соотнесенных с общими целями и задачами ОПОП, является целью освоения дисциплины (модуля).

Планируемые результаты освоения образовательной программы (код и название компетенции)	Планируемые результаты обучения	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы
готовностью реализовывать образовательные программы по учебным предметам в соответствии с требованиями образовательных стандартов (ПК-1)	<p>Выпускник знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – роль резерва управленческих кадров как фактора повышения эффективности региональной экономики; – специфические особенности различных типов профессиональной карьеры в сфере управления; – секреты и правила эффективного взаимодействия с коллегами по решению организационно-управленческих проблем в учебном заведении; – различные методы психодиагностики и коррекции в профессиональной деятельности; – правила подготовки и проведения консультаций, профессиональных собеседований, профессионального отбора, тренингов для активизации профессионального развития обучаемых. <p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать и организовывать мероприятия по подготовке резерва кадров; – выявлять и намечать пути преодоления трудностей и препятствий в работе с резервом управленческих кадров; – выбирать правильный стиль взаимодействия с коллегами по решению организационно-управленческих проблем; – выбирать информативные методы психодиагностики личностных качеств, обеспечивающих успех в управленческой деятельности; – планировать консультации, профессиональные собеседования, профессиональный отбор, тренинги для активизации профессионального развития обучаемых. <p>владеет и/или имеет опыт деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки планов и мероприятий по подготовке резерва кадров; – приемами выявления и методами преодоления препятствий в работе с резервом управленческих кадров; – устойчивой мотивацией к взаимодействию с коллегами по решению организационно-управленческих проблем; – методикой психодиагностики, интерпретации и учета ее результатов в профессиональной деятельности; – способностью грамотно организовывать и проводить консультации, профессиональные собеседования, профессиональный отбор, тренинги для активизации профессионального развития обучаемых. 	В соответствии с учебным планом и планируемыми результатами освоения ОПОП

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП БАКАЛАВРИАТА

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части дисциплин образовательной программы и изучается в 4 семестре.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Объем часов/ зачетных единиц по формам обучения	
	<i>очная</i>	
Максимальная учебная нагрузка (всего)	108/3	–
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	44	–
в том числе:		
– лекции (проблемные лекции с элементами дискуссии и использованием мульти-	16	–
Тула	Страница 3 из 20	

Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров	Б1.В.ДВ.07.08	
медийных технологий)		
– практические работы (проблемно-активный практический тренинг)	26	–
– КСР	2	–
Самостоятельная работа студента (всего)	64	–
в том числе:		
– внеурочная самостоятельная работа по подготовке к лекционным занятиям	8	
– внеурочная самостоятельная работа по подготовке к лабораторным занятиям и защите отчета в модульной объектно-ориентированной динамической учебной среде MOODLE	54	
– подготовка к контрольной работе	2	–
Промежуточная аттестация в форме (4 семестр)	зачета	

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Наименование тем (разделов)	Количество академических или астрономических часов по видам учебных занятий			
	Занятия лекционного типа	Занятия практического типа	КСР	Самостоятельная работа обучающихся
Раздел 1. Теоретические основы развития профессионально значимых качеств личности у будущих управленческих кадров				
Тема 1.1. Введение в курс «Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров»	4	2		4
Тема 1.2. Понятие резерва управленческих кадров	2	2		6
Тема 1.3. Понятие «профессионально значимые личностные качества» управленческих кадров и различные подходы к их классификации.	2	2		6
Раздел 2. Формирование резерва управленческих кадров				
Тема 2.1. Государственная политика в сфере управления	2	2		6
Тема 2.2. Нормативная база формирования и подготовки кадрового резерва	2	4		8
Тема 2.3. Определяющие организационные принципы формирования резерва управленческих кадров		4		8
Раздел 3. Формы и методы обучения резерва управленческих кадров				
Тема 3.1. Основы разработки программы обучения резервистов	2	4		8
Тема 3.2. Основные виды профессионального обучения лиц, состоящих в резерве управленческих кадров	2	4		8
Тема 3.3. Принципы обучения, организационные формы обучения, группы методов обучения, применяемые в подготовке резервистов.		2		8
				2
			2	
				2
	ИТОГО: 108 часа			
	16	26	2	64

Раздел 1. Теоретические основы развития профессионально значимых качеств личности у будущих управленческих кадров

Тема 1.1. Введение в курс «Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров». Цели, задачи, краткая характеристика содержания курса; его место в подготовке бакалавров; объем курса, распределение часов по видам занятий; особенности самостоятельной работы; формы контроля знаний по курсу.

Тема 1.2. Понятие резерва управленческих кадров. Типологии кадрового резерва: по виду деятельности, по времени назначения. Различные подходы к изучению личностных факторов, определяющих эффективность руководителя: коллекционный, конкурентный, парциальный, инженерно-психологический, рефлексивно-ценностный. Методы оценки управленческих кадров: беседы, тестирование, экспертная оценка, деловые игры, деловая оценка, анкетирование, собеседование.

Тема 1.3. Понятие «профессионально значимые личностные качества» управленческих кадров и различные подходы к их классификации. Уровень профессиональной подготовки. Уровень знаний нормативных актов, регламентирующих деятельность подразделений. Знание способов решения профессиональных проблем. Умение работать с документами. Умение работать с людьми. Способность к деловому общению. Умение организовать эффективную работу группы. Ответственность. Умение доводить дело до конца. Умение ориентироваться в сложной ситуации. Анализ эффективности развития профессионально значимых качеств личности руководителя на разных возрастных этапах: стадиях предыгры, игры, овладения учебной деятельностью, «оптации», адепта, адаптанта, интернала, мастера, авторитета, наставника. Технологии развития профессионально значимых качеств личности у будущих управленческих кадров. Гуманистическая направленность деятельности. Состав и особенности формирования профессиональных знаний. Понятие и структура способностей к профессиональной деятельности. Две группы элементов профессиональной техники. Взаимосвязь и взаимозависимость компонентов профессионального мастерства.

Раздел 2. Формирование резерва управленческих кадров

Тема 2.1. Государственная политика в сфере управления. Задачи формирования, подготовки и использования управленческого резерва. Этапы кадровой политики: работа с источниками пополнения кадрового резерва; определение потенциальных кандидатов на включение в кадровый резерв; сопровождение кандидата; организация конкурса на должностное место руководителя; мониторинг качества труда вновь назначенного руководителя.

Тема 2.2. Нормативная база формирования и подготовки кадрового резерва: Конституция Российской Федерации, Федеральные Законы «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации», Областные Законы «О муниципальной службе в области», «О реестре муниципальных должностей», Устав муниципального образования, Положение о муниципальной службе в муниципальном образовании, утвержденном решением Собрании депутатов региона, целевые нормативно-правовые акты, Положение о формировании резерва управленческих кадров, Положение о комиссии по формированию и подготовке резерва, Перечень должностей, на которые формируется резерв.

Тема 2.3. Определяющие организационные принципы формирования резерва управленческих кадров: доступность, прозрачность, состязательность, комплексность, результативность, практичность, престижность. Состав, права и обязанности Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров региона. Анализ доступных источников претендентов на включение в управленческий резерв. Внутренние источники кандидатов. Реклама как способ поиска кандидатов. Достоинства и недостатки основных типов СМИ. Агентства занятости как источник кандидатов. Наборы из вузов и средних учебных заведений. Работники старшего возраста как источник кандидатов. Иные источники кандидатов.

Раздел 3. Формы и методы обучения резерва управленческих кадров

Тема 3.1. Основы разработки программы обучения резервистов: 1. Модульный подход в обучении. 2. Компетентностный подход. 3. Технология проектирования. 4. Индивидуализация образовательного маршрута каждого участника Программы. Этапы Программы обучения: 1. Предварительная оценка. 2. Постановка целей обучения. 3. Обучение. 4. Оценка.

Тема 3.2. Основные виды профессионального обучения лиц, состоящих в резерве управленческих кадров: а) профессиональная подготовка, включая обучение в магистратуре; б) дополнительное профессиональное образование; в) послевузовская профессиональная подготовка; г) иные виды обучения, в том числе обучение по специально разработанной индивидуальной программе. Основания для определения вида профессионального обучения: долгосрочная целевая программа формирования резерва управленческих кадров; индивидуальный план подготовки лица, включённого в резерв управленческих кадров.

Тема 3.3. Принципы обучения, организационные формы обучения, группы методов обучения, применяемые в подготовке резервистов. Принципы обучения, на основе которых строится Программа подготовки резервистов: общедидактические принципы и принципы обучения взрослых людей (актуальность, участие, повторение, обратная связь). Организационные формы обуче-

ния, применяемые в процессе подготовки резервистов: фронтальная, групповая, индивидуальная и парная. Их характеристика, условия эффективного использования. Формы организации обучения на рабочем месте: наставничество, делегирование, ротация. Формы обучения вне рабочего: лекции, семинары. Группы методов обучения, применяемые в подготовке резервистов: методы обучения, применяемые в ходе выполнения работы; методы обучения вне рабочего места (должностных обязанностей); универсальные методы. Методы обучения на рабочем месте: методы инструктажей, или дублирования. Методы обучения вне рабочего места: методы проблемного обучения (проблемная лекция, эвристическая беседа, учебная дискуссия), анализ конкретных ситуаций (case-study), решение ситуационных профессиональных задач, разыгрывание ролей, игровое производственное проектирование, мозговой штурм (мозговая атака, брейнсторминг), деловая игра, исследовательский метод. Универсальные методы обучения: брифинги, программное обучение, лекции. Методы, приемы и средства стимулирования учебной и профессиональной деятельности резерва управленческих кадров. Способы оценки эффективности обучения резерва управленческих кадров: мониторинг хода работы по подготовке управленческого резерва, наблюдение, анкетирование резервистов, тестирование, анализ подготовленных проектных работ.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа по дисциплине имеет своей целью получение необходимых знаний и умений для подготовки к выполнению практических работ при условии самостоятельной работы с литературой (основной и дополнительной) используя ресурсы НОБИ-центра университета, ЭБС, системы управления обучением MOODLE и использования доступных студентам программно-аппаратных комплексов (аналогичных по функциональным и техническим характеристикам, применяемым в специализированных лабораториях ИКТ).

Тематика практических работ, порядок выполнения и контроля самостоятельной работы студентов соответствует приведенному в разделе 4 данного документа.

Заенчик В.М. Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров: Учеб.-метод. пособие по дисциплине элективного модульного блока «Основные направления подготовки резерва управленческих кадров в сфере образования». / В.М. Заенчик, Т.А. Куликова, О.В. Сергеева, И.Ю. Башкирова. – Тула: Изд-во Тул.гос.пед ун-та им. Л.Н. Толстого, 2013. – 153 с.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Формирование компетенции «готовность реализовывать образовательные программы по учебным предметам в соответствии с требованиями образовательных стандартов (ПК-1)» осуществляется в несколько этапов в соответствии с учебным планом и планируемыми результатами освоения ОПОП.

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Дескриптор компетенций	Показатели оценивания	Критерии оценивания
Знания	<ul style="list-style-type: none"> – роль резерва управленческих кадров как фактора повышения эффективности региональной экономики; – специфические особенности различных типов профессиональной карьеры в сфере управления; – секреты и правила эффективного взаимодействия с коллегами по решению организационно-управленческих проблем в учебном заведении; – различные методы психодиагностики и коррекции 	Отметка «зачтено» выставляется, если в процессе освоения дисциплины и сдачи зачета сумма баллов балльно-рейтинговой системы находится в диапазоне значений 41–100.
Тула		Страница 6 из 20

	в профессиональной деятельности; – правила подготовки и проведения консультаций, профессиональных собеседований, профессионального отбора, тренингов для активизации профессионального развития обучаемых.	
Умения	– планировать и организовывать мероприятия по подготовке резерва кадров; – выявлять и намечать пути преодоления трудностей и препятствий в работе с резервом управленческих кадров; – выбирать правильный стиль взаимодействия с коллегами по решению организационно-управленческих проблем; – выбирать информативные методы психодиагностики личностных качеств, обеспечивающих успех в управленческой деятельности; – планировать консультации, профессиональные собеседования, профессиональный отбор, тренинги для активизации профессионального развития обучаемых.	
Навыки и (или) опыт деятельности	– навыками разработки планов и мероприятий по подготовке резерва кадров; – приемами выявления и методами преодоления препятствий в работе с резервом управленческих кадров; – устойчивой мотивацией к взаимодействию с коллегами по решению организационно-управленческих проблем; – методикой психодиагностики, интерпретации и учета ее результатов в профессиональной деятельности; – способностью грамотно организовывать и проводить консультации, профессиональные собеседования, профессиональный отбор, тренинги для активизации профессионального развития обучаемых	Отметка «не зачтено» выставляется, если в процессе освоения дисциплины и сдачи зачета сумма баллов балльно-рейтинговой системы находится в диапазоне значений 0–40
<p>Критерии оценивания компетенций сформированы на основе балльно-рейтинговой системы с помощью комплекса методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций (пункты 6.3, 6.4).</p> <p>Знания, умения, навыки и компетенции студентов в процессе обучения по дисциплине оцениваются по двухбалльной системе. Как правило при двухбалльной системе преподавателями используются следующие показатели – сумма баллов балльно-рейтинговой системы (см. пункт 6.4 данного документа), при условии успешного прохождения текущего контроля успеваемости по дисциплине:</p> <p>Отметка «зачтено» выставляется если студент освоил программный материал всех разделов в процессе освоения дисциплины и сдачи зачета, сумма баллов балльно-рейтинговой системы находится в диапазоне значений 41–100. При этом студент на зачете:</p> <ul style="list-style-type: none"> – последователен в изложении программного материала, достаточно последовательно и логически стройно его излагает, умеет увязывать теорию с практикой, успешно прошел текущий контроль успеваемости по дисциплине, продемонстрировал индивидуальные знания, умениями и навыки практической работы. <p>Отметка «не зачтено» выставляется, если студент не знает значительной части программного материала, в процессе освоения дисциплины и сдачи зачета сумма баллов балльно-рейтинговой системы находится в диапазоне значений 0–40. При этом студент на зачете:</p> <ul style="list-style-type: none"> – допускает существенные ошибки, непоследователен в его изложении, не прошел текущий 		
Тула		Страница 7 из 20

контроль успеваемости, не в полной мере владеет необходимыми знаниями, умениями и навыками при выполнении практических заданий, то есть студент не может продолжить обучение без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Оценка знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по дисциплине «Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров» в процессе освоения соответствующего этапа формирования компетенции «готовностью реализовывать образовательные программы по учебным предметам в соответствии с требованиями образовательных стандартов (ПК-1)» осуществляется при помощи следующих средств:

– контрольных вопросов по материалам лекций, представленных в соответствующих разделах учебного пособия (Заенчик В.М. Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров: Учеб.-метод. пособие по дисциплине элективного модульного блока «Основные направления подготовки резерва управленческих кадров в сфере образования». / В.М. Заенчик, Т.А. Куликова, О.В. Сергеева, И.Ю. Башкирова. – Тула: Изд-во Тул.гос.пед ун-та им. Л.Н. Толстого, 2013. – 153 с.);

– практические задания на освоение программного материала изложенные в соответствующих разделах учебно-методических пособий (Заенчик В.М. Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров: Учеб.-метод. пособие по дисциплине элективного модульного блока «Основные направления подготовки резерва управленческих кадров в сфере образования». / В.М. Заенчик, Т.А. Куликова, О.В. Сергеева, И.Ю. Башкирова. – Тула: Изд-во Тул.гос.пед ун-та им. Л.Н. Толстого, 2013. – 153 с.).

Контроль самостоятельной работы студентов по дисциплине «Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров» осуществляется на этапе освоения теоретического материала в процессе выполнения заданий к самостоятельной работе студентов, представленных в соответствующих разделах учебного пособия (Заенчик В.М. Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров: Учеб.-метод. пособие по дисциплине элективного модульного блока «Основные направления подготовки резерва управленческих кадров в сфере образования». / В.М. Заенчик, Т.А. Куликова, О.В. Сергеева, И.Ю. Башкирова. – Тула: Изд-во Тул.гос.пед ун-та им. Л.Н. Толстого, 2013. – 153 с.). Контроль освоения программного материала так же предусматривает возможность использования тестовых заданий размещенных в системе «Индиго».

При формировании необходимых профессиональных компетенций в процессе изучения курса видная роль принадлежит самостоятельной работе студентов. Перед каждой лекцией и каждым практическим занятием обучающиеся должны изучать материал предшествующей лекции; повторять материал, изученный ранее в курсах других учебных дисциплин; систематизировать и обобщать личный опыт.

При выполнении индивидуального творческого задания (разработка программы исследования по выбранной теме) следует вспомнить особенности исследовательских методов и методик, этапы опытно-экспериментальной работы, требования к разработке программы исследования, а затем составить программу исследования.

Текущий контроль самостоятельной работы студентов предполагает собеседование, фронтальный опрос, тестирование, представление индивидуального творческого задания, участие в деловой игре, защиту реферата.

Рекомендуемые виды самостоятельной работы обучающегося:

- изучение материала лекций;
- подготовка к практическим занятиям;
- выполнение индивидуальных творческих заданий;
- повторение программного материала перед контрольной работой;
- подготовка к деловой игре;
- подготовка к зачету.

Порядок их выполнения и контроля:

При формировании необходимых профессиональных компетенций в процессе изучения курса видная роль принадлежит самостоятельной работе студентов. Перед каждой лекцией и каждым практическим занятием обучающиеся должны изучать материал предшествующей лекции; повторять материал, изученный ранее в курсах других учебных дисциплин; систематизировать и обобщать личный опыт.

Контроль самостоятельной работы студентов предполагает собеседование, фронтальный опрос, тестирование, участие в деловой игре, анализ презентации выполненных индивидуальных творческих заданий.

Темы индивидуальных творческих заданий:

1.Подобрать тесты и диагностические методики для выявления профессионально значимых личностных качеств будущих управленческих кадров и оценки уровня их сформированности.

2.Подготовить сообщение об одной из форм организации обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

3.Подготовить сообщение об одном из эффективных методов обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

2.Подготовить сообщение об одном из приемов активизации учебной и профессиональной деятельности лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Рекомендации по подготовке сообщения:

При выполнении сообщения следует помнить, что его объем не должен превышать 5 страниц печатного текста. При оформлении сообщения целесообразно придерживаться тех же правил, которые предъявляются к оформлению теста научного доклада на конференции.

Сообщение должно отражать сущность формы, метода или приема, историю его появления и развития, достоинства и недостатки, рекомендации по методике применения в процессе подготовки резервистов, а также пример, которых можно проиграть в аудитории.

В конце сообщения необходимо привести перечень использованной литературы, включая интернет-источники.

Особое внимание следует обратить на то, что сообщение должно вызывать интерес присутствующих на занятии студентов.

**ПЛАНЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 1**

Тема: Оценка личностных качеств кандидатов в резерв управленческих кадров региона.

Цель: Формировать навыки оценки индивидуальных качеств кандидатов в резерв управленческих кадров.

Предварительная подготовка: Поиск методик и средств оценивания личностных качеств потенциальных резервистов.

Необходимый дидактический материал:

1.Образцы тестов для оценки качеств, необходимых для эффективной работы на управленческих должностях в сфере образования.

2.Схемы управления Департаментом образования Тульской области, а также учреждениями общего образования, среднего и высшего профессионального образования.

Ход занятия:**1.Повторение теоретического материала по вопросам:**

- Дайте определение понятию «резерв управленческих кадров».
- Какая роль отведена резерву управленческих кадров в развитии регионов, в том числе региональной системы образования?
- Охарактеризуйте проблемы, связанные с замещением вакантных должностей руководящих работников сферы образования.
- По каким основаниям принято классифицировать резерв управленческих кадров?
- Раскройте сущность этих классификаций.
- Проанализируйте взгляды разных специалистов на требования к личностным качествам управленцев.

- Какие качества повышают эффективность управленческой деятельности?
- Какие личностные качества снижают эффективность управленческой деятельности?
- Приведите примеры, когда в одном случае личностное качество обеспечивает успех руководящей деятельности, а в другом случае снижает ее эффективность.

2. Самостоятельная работа студентов:

- объединиться в творческие группы по 3-5 человек;
- сформулировать требования к лицам, занимающим руководящие должности в Департаменте образования Тульской области, учреждениях общего образования, среднего и высшего профессионального образования;
- представить результаты коллективной работы.

3. Коллективное обсуждение итогов самостоятельной работы.

4. Проведение тестирования присутствующих по методикам и тестам, подготовленным студентами, выявление студентов, обладающих способностью к управленческой деятельности.

Поведение итогов занятия: Анализ хода работы творческих групп и отдельных студентов, оценка найденных методик и средств оценивания качеств, необходимых для эффективной управленческой деятельности.

Домашнее задание: Повторить лекционный материал по проблеме нормативно-правового обеспечения формирования резерва управленческих кадров.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 2

Тема: Нормативно-правовое обеспечение формирования резерва управленческих кадров региона.

Цель: Формировать навыки создания Положения о резерве управленческих кадров региона.

Предварительная подготовка: Повторение лекционного материала по проблеме нормативно-правового обеспечения формирования резерва управленческих кадров.

Необходимый дидактический материал:

1. Образцы региональных Концепций формирования резерва управленческих кадров.
2. Образцы Положений о формировании резерва управленческих кадров различных регионов Российской Федерации.

Ход занятия:**1. Повторение теоретического материала по вопросам:**

- Перечислите важнейшие документы, составляющие нормативно-правовую базу работы с резервом управленческих кадров.
- Охарактеризуйте значение следующих документов: Конституции Российской Федерации, Федеральных Законов «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации».
- Раскройте содержание следующих документов: Областных Законов «О муниципальной службе в области», «О реестре муниципальных должностей», Устава муниципального образования, «Положения о муниципальной службе в муниципальном образовании».
- Проанализируйте региональные целевые нормативно-правовые акты: Перечень целевых должностей для формирования резерва управленческих кадров; Реестр лиц, включенных в резерв управленческих кадров; Порядок ведения Реестра лиц, включенных в резерв управленческих кадров; Порядок включения в резерв управленческих кадров, нахождения в составе резерва и исключения из резерва; Порядок разработки и утверждения индивидуальных планов профессионального развития граждан, включенных в резерв управленческих кадров региона.

2. Самостоятельная работа студентов:

- объединиться в творческие группы по 3-5 человек;
- изучить образцы региональных Концепций формирования резерва управленческих кадров Положений о формировании резерва управленческих кадров различных регионов Российской Федерации;
- определить оптимальную структуру Положения о формировании резерва управленческих кадров для Тульской области;
- коллективно обсудить итоги первого этапа самостоятельной работы студентов, выбрать оп-

тимальный вариант структуры Положения о формировании резерва управленческих кадров для Тульской области;

- разработать Положение о формировании резерва управленческих кадров для Тульской области.

3. Коллективное обсуждение итогов самостоятельной работы.

Поведение итогов занятия: Анализ хода работы творческих групп и отдельных студентов, оценка качеств выполненных студентами разработок.

Домашнее задание: Повторить лекционный материал по проблеме организации обучения резерва управленческих кадров.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 3

Тема: Формирование программ обучения резерва управленческих кадров.

Цель: Формировать навыки создания Положения о резерве управленческих кадров региона.

Предварительная подготовка: Повторение лекционного материала по проблеме организации обучения резерва управленческих кадров.

Необходимый дидактический материал:

1. Образцы региональных Образовательных программ обучения резерва управленческих кадров.

2. Требования к форме и образец оформления образовательных программ.

3. Перечень компетенций, которые должны быть сформированы у претендентов на замещение вакантных управленческих должностей.

Ход занятия:

1. Повторение теоретического материала по вопросам:

- Каковы цели обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров?
- Что принимается во внимание при выборе форм обучения резерва управленческих кадров?
- Перечислите возможные формы обучения резервистов.
- Чем принципиально отличаются подготовка, переподготовка и повышение квалификации управленческого резерва?

- Какова разница между аспирантурой, докторантурой и соискательством возможными как формами обучения резервистов?

- Что такое стажировка как форма подготовки резервистов?

- В какие виды деятельности целесообразно включать лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, в процессе их обучения?

2. Самостоятельная работа студентов:

- объединиться в творческие группы по 3-5 человек с учетом направления профессиональной подготовки;

- изучить образцы региональных Образовательных программ обучения резерва управленческих кадров; требования к форме и образец оформления образовательных программ; перечень компетенций, которые должны быть сформированы у претендентов на замещение вакантных управленческих должностей;

- разработать Программу обучения резерва управленческих кадров для Тульской области по конкретной тематике;

- представить результаты выполненной работы.

3. Коллективное обсуждение итогов самостоятельной работы студентов.

4. Объединение разработанных программ в Образовательную программу обучения резерва управленческих кадров Тульской области.

Поведение итогов занятия: Анализ хода работы творческих групп и отдельных студентов, оценка качеств выполненных студентами разработок.

Домашнее задание: Повторить лекционный материал по проблеме «Формы организации обучения резерва управленческих кадров»; подготовить сообщения о наиболее распространенных формах организации обучения резерва управленческих кадров.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 4

Тема: Формы организации обучения резерва управленческих кадров.

Цель: Изучить особенности наиболее эффективных форм организации учебного процесса в системе обучения резерва управленческих кадров.

Предварительная подготовка: Повторение лекционного материала по проблеме «Формы организации обучения резерва управленческих кадров»; подготовка сообщений о наиболее распространенных формах организации обучения резерва управленческих кадров.

Необходимый дидактический материал:

1. Подготовленные студентами доклады о некоторых формах организации обучения резервистов.

Ход занятия:

1. Повторение теоретического материала по вопросам:

- Дайте определение понятия «форма организации обучения».
- Назовите важнейшие признаки формы организации обучения.
- Перечислите наиболее распространенные в системе подготовки управленческого резерва формы организации обучения.

2. Заслушивание подготовленных студентами сообщений.

3. Обсуждение представленной информации.

Поведение итогов занятия: Анализ и оценка содержания подготовленных сообщений, манеры их представления аудитории, культуры обсуждения представленной информации.

Домашнее задание: Повторить лекционный материал по проблеме «Методы обучения резерва управленческих кадров»; подготовить сообщения о наиболее эффективных методах обучения резерва управленческих кадров.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 5

Тема: Методы обучения резерва управленческих кадров.

Цель: Изучить особенности наиболее эффективных методов обучения резерва управленческих кадров.

Предварительная подготовка: Повторение лекционного материала по проблеме «Методы обучения резерва управленческих кадров»; подготовка сообщений о наиболее эффективных методах обучения резерва управленческих кадров.

Необходимый дидактический материал:

1. Подготовленные студентами доклады о некоторых методах обучения резервистов.

Ход занятия:

1. Повторение теоретического материала по вопросам:

- Дайте определение понятия «метод обучения».
- Назовите важнейшие подходы к классификации методов обучения.
- Перечислите наиболее распространенные в системе подготовки управленческого резерва методы теоретического, практического обучения и контроля результатов обучения.

2. Заслушивание подготовленных студентами сообщений.

3. Обсуждение представленной информации.

Поведение итогов занятия: Анализ и оценка содержания подготовленных сообщений, манеры их представления аудитории, культуры обсуждения представленной информации.

Домашнее задание: Повторить лекционный материал по проблеме «Методы, приемы и средства активизации учебной и профессиональной деятельности лиц, включенных в резерв управленческих кадров», подготовить краткие сообщения по заданной теме.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 6

Тема: Методы, приемы и средства активизации учебной и профессиональной деятельности лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Цель: Изучить особенности наиболее эффективных методов, приемов и средств активизации учебной и профессиональной деятельности лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Предварительная подготовка: Повторение лекционного материала по проблеме «Методы, приемы и средства активизации учебной и профессиональной деятельности лиц, включенных в

резерв управленческих кадров», подготовка сообщений по заданной теме.

Необходимый дидактический материал:

1. Подготовленные студентами доклады о методах, приемах и средствах активизации учебной и трудовой деятельности резервистов.

Ход занятия:

1. Повторение теоретического материала по вопросам:

- Какое значение имеет активность слушателей в процессе их специально организованного обучения?

- В чем именно проявляется познавательная и профессиональная активность?

2. Заслушивание подготовленных студентами сообщений.

3. Обсуждение представленной информации.

Поведение итогов занятия: Анализ и оценка содержания подготовленных сообщений, манеры их представления аудитории, культуры обсуждения представленной информации.

Домашнее задание: Повторить изученный материал, подготовиться к деловой игре.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 7

Тема: Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров.

Цель: Оценить качество усвоения программного материала.

Предварительная подготовка: Повторение изученного материала.

Необходимый дидактический материал: Сценарий деловой игры.

Ход занятия:

1. Огмомент:

- проверка списочного состава присутствующих,

- объявление темы и цели занятия.

2. Объяснение правил игры.

3. Проведение игры.

4. Оценка результативности каждого студента

Поведение итогов занятия: Анализ хода и основных итогов деловой игры.

Домашнее задание: Подготовиться к зачету.

Вопросы к зачету

1. Понятие резерва управленческих кадров. Типологии кадрового резерва: по виду деятельности, по времени назначения.

2. Характеристика различных подходов к изучению личностных факторов, определяющих эффективность руководителя: коллекционного, конкурентного, парциального, инженерно-психологического, рефлексивно-ценностного.

3. Характеристика методов оценки управленческих кадров.

4. Понятие «профессионально значимые личностные качества» управленческих кадров и различные подходы к их классификации.

5. Анализ эффективности развития профессионально значимых качеств личности руководителя на разных возрастных этапах: стадиях предыгры, игры, овладения учебной деятельностью, «оптации», адепта, адаптанта, интернала, мастера, авторитета, наставника.

6. Технологии развития профессионально значимых качеств личности у будущих управленческих кадров.

7. Государственная политика в сфере управления. Задачи формирования, подготовки и использования управленческого резерва.

8. Этапы кадровой политики.

9. Нормативная база формирования и подготовки кадрового резерва.

10. Определяющие организационные принципы формирования резерва управленческих кадров: доступность, прозрачность, состязательность, комплексность, результативность, практичность, престижность.

11. Состав, права и обязанности Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров региона.

12. Анализ доступных источников претендентов на включение в управленческий резерв.

13. Порядки основы разработки программы обучения резервистов (Модульный подход в обучении. Компетентностный подход. Технология проектирования. Индивидуализация образовательного маршрута каждого участника Программы).

14. Этапы Программы обучения (Предварительная оценка. Постановка целей обучения. Обучение. Оценка).

15. Основные виды профессионального обучения лиц, состоящих в резерве управленческих кадров (профессиональная подготовка; дополнительное профессиональное образование; послевузовская профессиональная подготовка; иные виды обучения, в том числе по специально разработанной индивидуальной программе).

16. Основания для определения вида профессионального обучения.

17. Принципы обучения, на основе которых строится Программа подготовки резервистов.

18. Организационные формы обучения, применяемые в процессе подготовки резервистов: фронтальная, групповая, индивидуальная и парная. Их характеристика, условия эффективного использования.

19. Формы организации обучения на рабочем месте: наставничество, делегирование, ротация.

20. Формы обучения вне рабочего: лекции, семинары.

21. Группы методов обучения, применяемые в подготовке резервистов.

22. Методы обучения на рабочем месте.

23. Методы обучения вне рабочего места.

24. Универсальные методы обучения.

25. Методы, приемы и средства стимулирования учебной и профессиональной деятельности резерва управленческих кадров.

26. Способы оценки эффективности обучения резерва управленческих кадров: мониторинг хода работы по подготовке управленческого резерва, наблюдение, анкетирование резервистов, тестирование, анализ подготовленных проектных работ.

Практическое задание предполагает разработку индивидуального учебного проекта с целью определения степени овладения студентом соответствующим этапом освоения компетенции «готовностью реализовывать образовательные программы по учебным предметам в соответствии с требованиями образовательных стандартов (ПК-1)».

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

По дисциплине «Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров» используется комплекс учебно-методических материалов в электронном виде, выполняющий обучающую, информационно-справочную и контролирующую функции. В качестве контролирующей функции комплекс используется для текущего и промежуточного контроля успеваемости и полностью обеспечивает возможность самостоятельной работы студента по материалам дисциплины. В комплекс входят следующие учебно-методические материалы, разработанные коллективом авторов кафедры технологии и сервиса:

1. Заенчик В.М. Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров: Учеб.-метод. пособие по дисциплине элективного модульного блока «Основные направления подготовки резерва управленческих кадров в сфере образования». / В.М. Заенчик, Т.А. Куликова, О.В. Сергеева, И.Ю. Башкирова. – Тула: Изд-во Тул.гос.пед ун-та им. Л.Н. Толстого, 2013. – 153 с.

Для текущей оценки сформированности теоретических знаний по дисциплине используется письменный опрос на контрольные вопросы по материалам лекций и/или тестовые задания размещенные в системе «Индиго». Оценка теоретических знаний, умений и навыков, сформированных в процессе выполнения практических работ, осуществляется в форме письменного опроса (составная часть отчета по лабораторной работе) и/или (тестовые задания размещенные в системе «Индиго»), выполнения практических заданий.

Оценка сформированности умений и навыков проводится в процессе выполнения и защиты индивидуального учебного проекта.

Для всех без исключения дисциплин максимальное число баллов, набранных студентом –

Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8378-4. <https://biblio-online.ru/book/617D4097-7CC5-4AD7-A495-C7D99EB55DDC>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. – URL: <http://elibrary.ru> (дата обращения 03.04.2016).
2. Официальный Интернет-ресурс Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии [Электронный ресурс]. [Сайт]. – URL: <http://www.gost.ru/wps/portal/pages.CatalogOfStandarts> (дата обращения 03.04.2016).
3. Официальный ресурс Министерства образования и науки Российской Федерации. – URL: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B?keywords=114> (дата обращения 03.04.2016).
4. Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании». – URL: <http://www.ict.edu.ru> (дата обращения 03.04.2016).
5. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого». – URL: <http://tsput.ru> (дата обращения 03.04.2016).
6. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования. – URL: <http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=2588> (дата обращения 03.04.2016).

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров» направлена на усвоение студентами знаний и умений формирования резерва управленческих кадров и их дополнительного профессионального образования.

Преподавание дисциплины «Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров» включает в себя следующие образовательные технологии, включая инновационные образовательные технологии:

- организация лекций с использованием презентаций, выполненных с применением мультимедийных технологий, постановкой проблемных вопросов и беседы;
- использование элементов проблемного обучения на практических занятиях;
- активные формы и методы обучения (деловая игра, выполнение индивидуальных творческих заданий, обучение на основе опыта работы лучших социальных работников;
- использование методов, основанных на изучении практики;
- интерактивные способы взаимодействия преподавателя и студентов, в том числе дискуссии;
- при изучении дисциплины используется балльно-рейтинговая система оценки успеваемости студентов, представленная в разделе 6.4 данного документа.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются информационные технологии, охватывающие ресурсы (компьютеры, программное обеспечение и сети), необходимые для управления информацией (создание, хранение, управление, передача и поиск информации):

- технические средства: компьютерная техника и средства связи (ноутбук, проектор, экран, USB-накопители и т.п.);
- коммуникационные средства (проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты, личного кабинета студента и преподавателя, видеотрансляций);
- организационно-методическое обеспечение (электронные учебные и учебно-

методические материалы, компьютерное тестирование, использование электронных мультимедийных презентаций при проведении лекционных и практических занятий); - программное обеспечение (Microsoft Office (Excel, Power Point, Word и т.д.), Skype, поисковые системы, электронная почта и т.п.);

- среда электронного обучения ТГПУ им. Л.Н. Толстого <http://moodle.tsput.ru>.

Дисциплина обеспечена комплектом лицензионного программного обеспечения:

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian – Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.

2. Программное обеспечение Microsoft Office XP Professional Win32 Russian– Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.

3. Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian - Лицензия №46138962 от 16.11.2009 г.

4. Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian – Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г.

5. Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.

6. Электронный словарь ABBYY Lingvo X3 Европейская версия - Код позиции AL14-2U1V05-102, ABBYY Lingvo x3 Европейская версия. Именная лицензия Concurrent от 28 июля 2009 г.

7. Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License – Лицензия № 1894-150512-101810 от 12-05-2015 г.

У обучающихся имеется доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых ежегодно обновляется:

1. Компьютерная информационно-правовая система «Гарант» - регистрационный номер клиента 71-70685-000033.

2. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.

4. Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» <http://www.ict.edu.ru>.

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Дисциплина обеспечена специальными помещениями для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы.

Аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Учебные помещения для проведения занятий лекционного и семинарского типа оборудованы мультимедийным демонстрационным оборудованием, для демонстрации учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины.

Компьютерные классы с доступом в интернет для работы с информационно-правовыми системами, в том числе «Гарант» и с доступом к электронно-библиотечной системе.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ТГПУ им. Л.Н. Толстого, внутривузовское сетевое окружение.

12. АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ.

1. Планируемые результаты обучения при освоении дисциплины «Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров», соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины у студента должны быть сформированы следующие компетенции:

ПК-1 готовность реализовывать образовательные программы по учебным предметам в соответствии с требованиями образовательных стандартов.

В результате освоения дисциплины «Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров» студент должен приобрести:

знания особенности взаимодействия с различными категориями воспитанников, обучаемых и коллегами; особенности и возможности наиболее распространенных методов психодиагностики и пути коррекции профессиональной деятельности;

умения планировать содержание и методику проведения внушающих и убеждающих бесед с обучаемыми и воспитанниками для коррекции их ложных убеждений и профилактики негативных поступков, выбирать наиболее рациональные способы разрешения и профилактики конфликтов;

навыки владения приемами решения типовых профессиональных задач, в том числе психодиагностики и коррекции профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины «Педагогические основы обучения резерва управленческих кадров» в структуре ОПОП.

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части дисциплин образовательной программы и изучается в 4 семестре.

3. Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы.

4. Образовательный процесс осуществляется на русском языке.

5. Разработчики:

к.п.н., доцент, доцент кафедры технологии и сервиса Заенчик В.М.

13. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу внесены изменения в части обновления состава лицензионного программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационно-справочных систем, к которым должен быть обеспечен доступ обучающимся, и перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Решение ученого совета университета, протокол № 2 от 16 февраля 2017 года.

2017-2018 учебный год**Обновлен состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения.**

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian – Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.

2. Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian – Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 года.

3. Операционная система Microsoft Windows 10 Professional Russian - контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 года.

4. Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian - Лицензия №46138962 от 16.11.2009 г.

5. Программное обеспечение Microsoft Office 2013 Professional - контракт № 405535 от 2 ноября 2015 года, контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г.

6. Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.

7. Электронный словарь ABBYY Lingvo X3 Европейская версия - Код позиции AL14-2U1V05-102, ABBYY Lingvo x3 Европейская версия. Именная лицензия Concurrent от 28 июля 2009 г.

8. Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License – Лицензия № 17E0-170518-102844-823-690 от 18-05-2017 г.

Обновлен состав современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ обучающимся.

1. Компьютерная информационно-правовая система «Гарант» - регистрационный номер клиента 71-70685-000033.

2. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.

4. Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» <http://www.ict.edu.ru>.

5. Web of Science Core Collection – политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных <http://webofscience.com>.

6. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>.

7. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>.

Внесены изменения в п.7 «Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины».

Изменения к рабочей программе дисциплины утверждены на заседании Ученого совета университета, протокол № 8 от 31 августа 2017 г.

Документ составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Разработчик (и):

Фамилия, имя, отчество	Учёная степень	Учёное звание	Должность
Заенчик Владимир Михайлович	к. п. н.	доцент	доцент каф. технологии и сервиса