

Паспорт и программа формирования компетенции

Направление 54.05.05 «Живопись и изящные искусства»

Специальность «Живопись и изящные искусства»

1. Паспорт компетенции

1.1. Формулировка компетенции

Выпускник, освоивший основную профессиональную образовательную программу, должен обладать компетенцией:

ОПК-17	способностью и готовностью выполнять управленческие функции в государственных органах федерального, регионального, муниципального уровня в сфере культуры, искусства, охраны культурного наследия, в творческих союзах и обществах, в образовательных учреждениях
---------------	---

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

Компетенция относится к блоку общепрофессиональных компетенций и является обязательной для всех выпускников в соответствии с требованиями ОПОП.

1.3. Структура компетенции

Структура компетенции в терминах «знать», «уметь», «владеть»

знать

- современные принципы организации работы с персоналом;
- соотношение политики управления персоналом организации (кадровой политики) с общей стратегией компании;
- современные принципы и функции управления персоналом организации;
- системы и требования развития персонала в современных образовательных учреждениях;
- системы стимулирования и мотивации персонала в образовательных учреждениях;
- системы оценки и аттестации персонала в сфере образования;
- законы воздушной и линейной перспективы, основы композиции, живописи и рисунка;
- пластическую анатомию головы человека, воздушную и линейную перспективу;
- воздушную и линейную перспективу, законы композиции;
- выразительные средства композиции, воздушную и линейную перспективу;

уметь

- определять современное состояние и тенденции развития концепций эффективного управления персоналом в сфере образования;
- осуществлять формирование кадрового состава;
- определять потребности и тенденции развития рынка труда в сфере образования;
- проводить обучение и оценку персонала;
- проводить мероприятия по развитию персонала организации;
- формулировать основные принципы и определять виды и формы стимулирования персонала в зависимости от типов мотивации работников;
- применять основные средства и методы оценки и аттестации персонала в сфере образования;
- компоновать в формате листа, картона, холста, последовательно вести работу над этюдом. Передавать тоном и цветом объём и пространство;
- работать с эскизом, передавать характер портретируемого;
- последовательно вести работу над этюдом пейзажа;

– соблюдать законы композиции в учебных этюдах, выявлять характерные черты окружающей среды, самостоятельно выбирать мотив и сюжет, точки зрения, формат и размер холста;

владеть

- навыками поиска и использования информации о концепциях управления персоналом в разрезе специфики организационного устройства организации;
- методологическими подходами к выбору теоретического инструментария, соответствующего решаемой задаче;
- навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии по вопросам управления персоналом организации;
- навыками планирования перспектив карьеры сотрудников образовательного учреждения;
- навыками оценки эффективности системы стимулирования и мотивации персонала;
- навыками оценки системы управления персоналом в образовательном учреждении;
- навыками передачи пространственных и цветовых изменений в пленэре;
- живописными средствами, техниками и технологиями изобразительного искусства в области станковой живописи, графики, навыками профессионального применения художественных материалов;
- способностью наблюдать, анализировать и обобщать явления окружающей действительности через художественные образы для последующего создания художественного произведения;
- применять в своей творческой работе полученные теоретические знания в области перспективы, анатомии, теории и истории мирового искусства и культуры.

1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	<i>Пороговый (базовый) уровень</i> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)	имеет теоретическое представление о способности и готовности выполнять управленческие функции в государственных органах федерального, регионального, муниципального уровня в сфере культуры, искусства, охраны культурного наследия, в творческих союзах и обществах, в образовательных учреждениях
2	<i>Повышенный (продвинутой) уровень</i> (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	может осуществлять способность и готовность выполнять управленческие функции в государственных органах федерального, регионального, муниципального уровня в сфере культуры, искусства, охраны культурного наследия, в творческих союзах и обществах, в образовательных учреждениях
3	<i>Высокий (превосходный) уровень</i> (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	демонстрирует способность и готовность выполнять управленческие функции в государственных органах федерального, регионального, муниципального уровня в сфере культуры, искусства, охраны культурного наследия, в творческих союзах и обществах, в образовательных учреждениях

2. Программа формирования компетенции

2.1. Содержание, формы и методы формирования компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Содержание образования в терминах «знать», «уметь», «владеть»	Формы и методы
1	Управление персоналом	знать: – современные принципы организации работы с персоналом – соотношение политики управления персоналом организации (кадровой политики) с общей стратегией компании – современные принципы и функции управления персоналом организации – системы и требования развития персонала в современных образовательных учреждениях – системы стимулирования и мотивации персонала в образовательных учреждениях – системы оценки и аттестации персонала в сфере образования уметь: – определять современное состояние и тенденции развития концепций эффективного управления персоналом в сфере образования – осуществлять формирование кадрового состава – определять потребности и тенденции развития рынка труда в сфере образования – проводить обучение и оценку персонала – проводить мероприятия по развитию персонала организации – формулировать основные принципы и определять виды и формы стимулирования персонала в зависимости от типов мотивации работников – применять основные средства и методы оценки и аттестации персонала в сфере образования владеть: – навыками поиска и использования информации о концепциях управления персоналом в разрезе специфики организационного устройства	лекции, лабораторные работы

		организации – методологическими подходами к выбору теоретического инструментария, соответствующего решаемой задаче – навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии по вопросам управления персоналом организации – навыками планирования перспектив карьеры сотрудников образовательного учреждения – навыками оценки эффективности системы стимулирования и мотивации персонала – навыками оценки системы управления персоналом в образовательном учреждении	
2	Творческая практика (пленэр)	знать: – законы воздушной и линейной перспективы, основы композиции, живописи и рисунка – пластическую анатомию головы человека, воздушную и линейную перспективу – воздушную и линейную перспективу, законы композиции – выразительные средства композиции, воздушную и линейную перспективу уметь: – компоновать в формате листа, картона, холста, последовательно вести работу над этюдом. Передавать тоном и цветом объём и пространство – работать с эскизом, передавать характер портретируемого – последовательно вести работу над этюдом пейзажа – соблюдать законы композиции в учебных этюдах, выявлять характерные черты окружающей среды, самостоятельно выбирать мотив и сюжет, точки зрения, формат и размер холста владеть: – навыками передачи пространственных и цветовых изменений в пленэре – живописными средствами,	

		техниками и технологиями изобразительного искусства в области станковой живописи, графики, навыками профессионального применения художественных материалов – способностью наблюдать, анализировать и обобщать явления окружающей действительности через художественные образы для последующего создания художественного произведения – применять в своей творческой работе полученные теоретические знания в области перспективы, анатомии, теории и истории мирового искусства и культуры	
--	--	---	--

2.2. Календарный график формирования компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Семестры									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Управление персоналом										
2	Творческая практика (пенэл)		+		+			+			

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Управление персоналом	Выполнение докладов по вопросам семинаров. Участие в дискуссии. Выполнение практических заданий. Выполнение реферата с презентацией. Зачет.
2	Творческая практика (пенэл)	Журнал текущей посещаемости, характеристика руководителя предприятия. Дневник наблюдений и впечатлений. Индивидуальный план работы. Выполненные работы, предусмотренные программой.