

Паспорт и программа формирования компетенции

Направление 44.04.01 «Педагогическое образование»
Магистерская программа «Управление в сфере образования»

1. Паспорт компетенции

1.1. Формулировка компетенции

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

УК-1	способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий
-------------	--

1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

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

1.3. Структура компетенции

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

знать

- приоритетные направления развития системы образования;
- терминологический аппарат методологии науки;
- основные методы научного познания;
- основные модели научного объяснения;
- основные методологические проблемы современной науки;
- современные парадигмы предметной области науки;
- современные ориентиры развития научных исследований;
- перспективные научные исследования в России и за рубежом;
- теоретические основы принятия управленческих решений;
- классификацию и основные методы принятия решений;
- методологию процесса принятия, разработки управленческих решений в различных ситуациях;
- анализ внешней среды и ее влияния на реализацию альтернатив;
- особенности принятия решений в условиях неопределенности и риска;
- методы прогнозирования;
- основные направления теоретических исследований по проблеме мотивации трудовой деятельности; сущность понятий "потребность", "мотив", "интерес", "цель", "стимул" в структуре трудовой мотивации работника; основные концепции и теории мотивации трудовой деятельности;
- составляющие процесса мотивации трудовой деятельности; факторы, влияющие на формирование мотива к труду; содержание механизмов трудовой мотивации; содержание применяемых в практике управления методов трудовой мотивации;
- определение, структуру и характеристики трудовой деятельности и трудового поведения; факторы и условия, влияющие на трудовую активность работников; основные элементы, формирующие структуру человеческого и социального капитала; базовые экономические модели человека в трудовом процессе;
- теоретические подходы к анализу феномена профессионального выгорания; основные подходы к пониманию сущности, природы, причин, структуры, этапов демотивации трудовой

деятельности;

- содержание понятий "стимул", "стимулирование трудовой деятельности"; классификации стимулов и направлений стимулирования; основные виды, типы и формы стимулирования; функции стимулирования;
- содержание этапов процесса стимулирования; различия морального и материального стимулирования персонала организации; основные виды и типы, формы нематериального стимулирования; условия и факторы использования нематериальных стимулов для управления трудовой активностью сотрудников организации;
- методологию организации и осуществления научных исследований;
- методологию организации и осуществлению научных исследований;

уметь

- выявлять актуальные проблемы в сфере образования;
- оценивать различные подходы к моделям научного познания;
- выстраивать логику исследовательской деятельности, подбирать средства; применять основные методы научного познания в решении исследовательских задач;
- применять теоретические и эмпирические методы и средства научного познания;
- применять методологию различных подходов к научному исследованию;
- анализировать тенденции современной науки;
- определять перспективные направления научных исследований;
- адаптировать современные достижения науки и наукоемких технологий к образовательному процессу;
- использовать полученные знания для осуществления анализа управленческих ситуаций;
- использовать методы экономико-математического моделирования для принятия управленческих решений;
- выбирать метод принятия решений;
- разрабатывать проекты и сценарии управленческих решений в различных управленческих ситуациях;
- классифицировать теоретические подходы к исследованию мотивации трудовой деятельности; обосновывать актуальность и необходимость комплексного методологического подхода к исследованию мотивации трудовой деятельности персонала в организации;
- различать внутренний и внешний тип мотивации работника на основе определения составляющих трудовой мотивации; анализировать структуру и составляющие трудовой мотивации работников; идентифицировать экономические, социальные, организационные, личностные факторы, влияющие на формирование трудовой мотивации; формулировать задачи по формированию системы трудовой мотивации персонала; выбирать методы мотивации работников, соответствующие философии и ценностям предприятий и организаций;
- формировать программы исследования трудовой деятельности и трудового поведения сотрудников; диагностировать эмоциональное состояние сотрудников; управлять конфликтными ситуациями, поддерживать и подкреплять желаемое поведение персонала; проводить оценку человеческого, социального и интеллектуального капитала в организации;
- определять причины возникновения факторов потери мотивации и применять рекомендации по их устранению; оценивать потребность предприятия (организации) в аудите мотивационного состояния; ставить управленческие задачи по решению проблем профилактики и устранения демотивации трудовой деятельности персонала;
- анализировать систему стимулирования персонала организаций; идентифицировать и классифицировать стимулы труда;
- определять приоритетные нематериальные стимулы, соответствующие культуре организации; предлагать рекомендации по управлению стимулированием персонала на основе материальных и нематериальных стимулов;
- выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области предпринимательства;

владеть

- действиями по осуществлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов;
- навыками аналитической деятельности в процессе исследования;
- навыками применения эмпирических и теоретических методов научного исследования;
- умением моделировать системы и процессы;
- навыками научного исследования;
- основными методологическими принципами исследовательской деятельности;
- навыками совершенствования своего научного потенциала;
- готовностью использовать индивидуальные и групповые технологии принятия решений в управлении научными исследованиями, опираясь на отечественный и зарубежный опыт;
- понятийным аппаратом;
- различными методами принятия решений, с помощью которых в современных условиях формируются и анализируются варианты управленческих решений;
- навыками работы с источниками, посвященными мотивации трудовой деятельности персонала в организации;
- инструментами анализа структуры и составляющих трудовой мотивации работников предприятий и организаций; навыками использования механизмов трудовой мотивации с учетом потребностей различных категорий персонала; способами оценки показателей удовлетворенности трудом, лояльности и сплоченности персонала;
- способами регуляции трудового поведения персонала; методами анализа факторов, воздействующих на процесс формирования человеческого капитала в организации; навыками составления политики в области социальной ответственности современных организаций;
- способами профилактики и предупреждения профессионального и эмоционального выгорания; методами профилактики демотивации трудовой деятельности персонала; навыками диагностики симптомов стресса;
- методами разработки системы вознаграждения персонала; методами расчета размера заработной платы;
- способами формирования структуры нематериального стимулирования персонала организации;
- навыками разработки комплексных программ научных исследований систем и процессов управления;
- навыками выбора методов и разработки инструментария научных исследований;
- навыками анализа, оценки, интерпретации полученных результатов научных исследований и обоснование выводов;
- навыками подготовки и презентации отчетов по результатам научных исследований.

1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
1	<p>Пороговый (базовый) уровень (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)</p>	<p>ИУК-1.1. Выявляет отдельные элементы типовых проблемных ситуаций в процессе анализа проблемы, по заданному алгоритму действий (образцу) определяет этапы ее разрешения без учета вариативных контекстов. ИУК-1.2. По заданному алгоритму действий находит, анализирует и выбирает отдельную информацию, необходимую для выработки стратегий действий по решению проблемной ситуации. ИУК-1.3. Рассматривает отдельные варианты решения проблемной ситуации на основе системного подхода, по заданному алгоритму действий оценивает некоторые преимущества и риски. ИУК-1.4. Демонстрирует недостаточно грамотное,</p>

		логичное и аргументированное формулирование собственных суждений и оценок. Предлагает не полную стратегию действий или полную, но по заданному алгоритму (образцу). ИУК-1.5. Определяет и частично оценивает отдельные практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации, испытывая при этом некоторые затруднения.
2	Повышенный (продвинутый) уровень (превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)	ИУК-1.1. Выявляет типовые проблемные ситуации и отдельные элементы ситуаций повышенной сложности в процессе анализа проблемы, самостоятельно определяет этапы ее разрешения с учетом вариативных контекстов. ИУК-1.2. Самостоятельно находит, критически анализирует и выбирает полную информацию, необходимую для выработки стратегий действий по решению проблемной ситуации. ИУК-1.3. Содержательно рассматривает различные варианты решения проблемной ситуации на основе системного подхода, самостоятельно оценивает их основные преимущества и риски. ИУК-1.4. Демонстрирует достаточно грамотное, логичное и аргументированное формулирование собственных суждений и оценок, допуская при этом незначительные погрешности. Самостоятельно предлагает полную стратегию действий. ИУК-1.5. Определяет и детально оценивает основные практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации, допуская при этом незначительные погрешности.
3	Высокий (превосходный) уровень (превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	ИУК-1.1. Выявляет как типовые, так и сложные проблемные ситуации в процессе анализа проблемы, самостоятельно и творчески определяет этапы ее разрешения с учетом вариативных контекстов. ИУК-1.2. Самостоятельно, применяя творческий подход, находит, проводит глубокий критический анализ и выбирает полную информацию, необходимую для выработки стратегий действий по решению проблемной ситуации. ИУК-1.3. Содержательно и всесторонне рассматривает все возможные варианты решения проблемной ситуации на основе системного подхода, самостоятельно критически оценивает все их преимущества и риски. ИУК-1.4. Демонстрирует полностью грамотное, логичное и аргументированное формулирование собственных суждений и оценок. Самостоятельно предлагает полную, содержательно обоснованную (развернутую) стратегию действий ИУК-1.5. Определяет и детально критически оценивает в полном объеме все практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации.

2. Программа формирования компетенции

2.1. Содержание, формы и методы формирования компетенции

№	Наименование учебных	Содержание образования в	Формы и
---	----------------------	--------------------------	---------

п/п	дисциплин и практик	терминах «знать», «уметь», «владеть»	методы
1	Инновационные процессы в образовании	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приоритетные направления развития системы образования <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять актуальные проблемы в сфере образования <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – действиями по осуществлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов 	лекции, практические занятия
2	Методология и методы научного исследования	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – терминологический аппарат методологии науки – основные методы научного познания – основные модели научного объяснения – основные методологические проблемы современной науки <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать различные подходы к моделям научного познания – выстраивать логику исследовательской деятельности, подбирать средства; применять основные методы научного познания в решении исследовательских задач – применять теоретические и эмпирические методы и средства научного познания – применять методологию различных подходов к научному исследованию <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками аналитической деятельности в процессе исследования – навыками применения эмпирических и теоретических методов научного исследования – умением моделировать системы и процессы – навыками научного исследования 	лекции, практические занятия
3	Современные проблемы науки	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современные парадигмы предметной области науки 	лекции, практические занятия,

		<ul style="list-style-type: none"> – современные ориентиры развития научных исследований – перспективные научные исследования в Росси и за рубежом уметь: – анализировать тенденции современной науки – определять перспективные направления научных исследований – адаптировать современные достижения науки и наукоёмких технологий к образовательному процессу владеть: – основными методологическими принципами исследовательской деятельности – навыками совершенствования своего научного потенциала – готовностью использовать индивидуальные и групповые технологии принятия решений в управлении научными исследованиями, опираясь на отечественный и зарубежный опыт 	экзамен
4	Методы принятия управленческих решений	<ul style="list-style-type: none"> знать: – теоретические основы принятия управленческих решений – классификацию и основные методы принятия решений – методологию процесса принятия, разработки управленческих решений в различных ситуациях – анализ внешней среды и ее влияния на реализацию альтернатив – особенности принятия решений в условиях неопределенности и риска – методы прогнозирования уметь: – использовать полученные знания для осуществления анализа управленческих ситуаций – использовать методы экономико-математического моделирования для принятия управленческих решений 	лабораторные работы, экзамен

		<ul style="list-style-type: none"> – выбирать метод принятия решений – разрабатывать проекты и сценарии управленческих решений в различных управленческих ситуациях владеть: <ul style="list-style-type: none"> – понятийным аппаратом – различными методами принятия решений, с помощью которых в современных условиях формируются и анализируются варианты управленческих решений 	
5	Мотивация трудовой деятельности персонала в организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные направления теоретических исследований по проблеме мотивации трудовой деятельности; сущность понятий "потребность", "мотив", "интерес", "цель", "стимул" в структуре трудовой мотивации работника; основные концепции и теории мотивации трудовой деятельности – составляющие процесса мотивации трудовой деятельности; факторы, влияющие на формирование мотива к труду; содержание механизмов трудовой мотивации; содержание применяемых в практике управления методов трудовой мотивации – определение, структуру и характеристики трудовой деятельности и трудового поведения; факторы и условия, влияющие на трудовую активность работников; основные элементы, формирующие структуру человеческого и социального капитала; базовые экономические модели человека в трудовом процессе – теоретические подходы к анализу феномена профессионального выгорания; основные подходы к пониманию сущности, природы, причин, структуры, этапов демотивации трудовой деятельности – содержание понятий "стимул", 	лабораторные работы, экзамен

		<p>"стимулирование трудовой деятельности"; классификации стимулов и направлений стимулирования; основные виды, типы и формы стимулирования; функции стимулирования</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание этапов процесса стимулирования; различия морального и материального стимулирования персонала организации; основные виды и типы, формы нематериального стимулирования; условия и факторы использования нематериальных стимулов для управления трудовой активностью сотрудников организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – классифицировать теоретические подходы к исследованию мотивации трудовой деятельности; обосновывать актуальность и необходимость комплексного методологического подхода к исследованию мотивации трудовой деятельности персонала в организации – различать внутренний и внешний тип мотивации работника на основе определения составляющих трудовой мотивации; анализировать структуру и составляющие трудовой мотивации работников; идентифицировать экономические, социальные, организационные, личностные факторы, влияющие на формирование трудовой мотивации; формулировать задачи по формированию системы трудовой мотивации персонала; выбирать методы мотивации работников, соответствующие философии и ценностям предприятий и организаций – формировать программы исследования трудовой деятельности и трудового поведения сотрудников; диагностировать эмоциональное 	
--	--	---	--

		<p>состояние сотрудников; управлять конфликтными ситуациями, поддерживать и подкреплять желаемое поведение персонала; проводить оценку человеческого, социального и интеллектуального капитала в организации</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять причины возникновения факторов потери мотивации и применять рекомендации по их устранению; оценивать потребность предприятия (организации) в аудите мотивационного состояния; ставить управленческие задачи по решению проблем профилактики и устранения демотивации трудовой деятельности персонала – анализировать систему стимулирования персонала организаций; идентифицировать и классифицировать стимулы труда – определять приоритетные нематериальные стимулы, соответствующие культуре организации; предлагать рекомендации по управлению стимулированием персонала на основе материальных и нематериальных стимулов <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками работы с источниками, посвященными мотивации трудовой деятельности персонала в организации – инструментами анализа структуры и составляющих трудовой мотивации работников предприятий и организаций; навыками использования механизмов трудовой мотивации с учетом потребностей различных категорий персонала; способами оценки показателей удовлетворенности трудом, лояльности и сплоченности персонала – способами регуляции трудового поведения персонала; 	
--	--	---	--

		<p>методами анализа факторов, воздействующих на процесс формирования человеческого капитала в организации;</p> <p>навыками составления политики в области социальной ответственности современных организаций</p> <p>– способами профилактики и предупреждения профессионального и эмоционального выгорания;</p> <p>методами профилактики демотивации трудовой деятельности персонала;</p> <p>навыками диагностики симптомов стресса</p> <p>– методами разработки системы вознаграждения персонала;</p> <p>методами расчета размера заработной платы</p> <p>– способами формирования структуры нематериального стимулирования персонала организации</p>	
6	<p>Производственная практика (педагогическая) по Модулю 7</p>	<p>знать:</p> <p>– методологию организации и осуществления научных исследований</p> <p>– методологию организации и осуществлению научных исследований</p> <p>уметь:</p> <p>– выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области предпринимательства</p> <p>владеть:</p> <p>– навыками разработки комплексных программ научных исследований систем и процессов управления</p> <p>– навыками выбора методов и разработки инструментария научных исследований</p> <p>– навыками анализа, оценки, интерпретации полученных результатов научных исследований и обоснование выводов</p> <p>– навыками подготовки и презентации отчетов по результатам научных исследований</p>	

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	Инновационные процессы в образовании	+									
2	Методология и методы научного исследования	+									
3	Современные проблемы науки	+									
4	Методы принятия управленческих решений				+						
5	Мотивация трудовой деятельности персонала в организации				+						
6	Производственная практика (педагогическая) по Модулю 7			+							

2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик	Оценочные средства и формы оценки
1	Инновационные процессы в образовании	Эссе. Устный ответ. Дискуссия. Реферат. Зачет.
2	Методология и методы научного исследования	Доклад. Разработка программы научного исследования. Проведение научного исследования.
3	Современные проблемы науки	Выполнение докладов по вопросам семинаров. Участие в дискуссии. Выполнение проекта.
4	Методы принятия управленческих решений	Устный опрос. Реферат. Доклад. Контрольная работа.
5	Мотивация трудовой деятельности персонала в организации	Устный опрос. Контрольная работа. Реферат. Выполнение практических заданий.
6	Производственная практика (педагогическая) по Модулю 7	Ознакомление с исходной информацией, базой практики, документами и информационными материалами. Прохождение практики. Анализ собранного материала. Отчет.