МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный педагогический университет» (ФГБОУ ВО «ОмГПУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе ОмГПУ

Г.В. Косяков

02 ноября 2015 г.

ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

НАПРАВЛЕНИЕ 44.04.04 ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ (ПО ОТРАСЛЯМ)

Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами в образовании

- 1. Направление подготовки с указанием шифра и кода 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
- 2. Квалификация, присваиваемая выпускникам, магистр
- **3**. **Область профессиональной деятельности выпускников,** освоивших программу магистратуры, включает учебно-профессиональную, научно-исследовательскую, педагогическо-проектировочную и организационно-технологическую работу; обучение по профессиям рабочих, должностям служащих.

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, являются обучающиеся профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного профессионального образования, а также службы занятости населения; профессиональное становление личности обучающегося, связанное с педагогическими отношениями, управлением образовательными системами, образовательной деятельностью подготовки рабочих кадров (специалистов); научно-методическое обеспечение образовательной деятельности на основе внедрения новых, передовых, эффективных научных исследований.

Вид профессиональной деятельности, к которому готовятся выпускники:

учебно-профессиональная:

анализировать подходы к процессу подготовки рабочих (специалистов) для отраслей экономики региона;

создавать условия для профессионального развития будущих рабочих (специалистов);

анализировать нормативно-правовую документацию профессионального образования;

выявлять сущность профессионального обучения и воспитания будущих рабочих (специалистов);

формировать ценности, культуру обучающихся, общую политику профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного профессионального образования;

организовывать и управлять процессом профессиональной ориентации молодежи на получение рабочей профессии (специальности) для различных видов экономической деятельности;

организовывать процесс оценивания деятельности педагогов и обучающихся.

- 4. Направленность (профиль) образовательной программы Управление человеческими ресурсами в образовании
- 5. Планируемые результаты освоения образовательной программы

Выпускник по направлению подготовки **44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям), направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в образовании** должен обладать следующими компетенциями:

а) общекультурными (ОК):

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, способностью развивать и совершенствовать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (OK-1);
 - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- способностью к самостоятельному освоению новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности (ОК-3);
 - способностью формировать ресурсно-информационные базы для осуществления практической деятельности в различных сферах (ОК-4);
- способностью самостоятельно приобретать и использовать, в том числе с помощью информационных технологий, новые знания и умения, непосредственно не связанные со сферой профессиональной деятельности (ОК-5);

б) общепрофессиональными (ОПК):

- способностью и готовностью самостоятельно осваивать новые методы исследования, изменять научный и научно-педагогический профиль своей профессионально-педагогической деятельности (ОПК-1);
- готовностью к коммуникациям в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-2);
- способностью и готовностью использовать на практике навыки и умения организации научно-исследовательских, научно-отраслевых работ, управления коллективом (ОПК-3);
- способностью и готовностью к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, способностью принимать нестандартные решения, решать проблемные ситуации (ОПК-4);
- способностью осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру (ОПК-5);
 - способностью и готовностью демонстрировать навыки работы в научном коллективе (ОПК-6);

- способностью и готовностью эксплуатировать современное оборудование (приборы) в соответствии с целями магистерской программы (ОПК-7);
- готовностью взаимодействовать с участниками образовательной деятельности и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия (ОПК-8);

в) профессиональными (ПК):

- способностью и готовностью анализировать подходы к процессу подготовки рабочих (специалистов) для отраслей экономики региона
 (ПК-1);
 - способностью и готовностью создавать условия для профессионального развития будущих рабочих (специалистов) (ПК-2);
 - способностью и готовностью анализировать нормативно-правовую документацию профессионального образования (ПК-3);
 - способностью и готовностью выявлять сущность профессионального обучения и воспитания будущих рабочих (специалистов) (ПК-4);
- способность и готовность формировать ценности, культуру обучающихся, общую политику профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного профессионального образования (ПК-5);
- способностью и готовностью организовывать и управлять процессом профессиональной ориентации молодежи на получение рабочей профессии (специальности) для различных видов экономической деятельности (ПК-6);
 - способностью и готовностью организовывать системы оценивания деятельности педагогов и обучающихся (ПК-7).

6. Структура основной образовательной программы подготовки магистров по направлению 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям), направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами в образовании

Квалификация — магистр Нормативный срок обучения — 2 года

	Наименование дисциплин (в том числе практик)	Трудоемкость		Примерное распределение по семестрам							
№ п/п		Зачетные единицы	Часы	1-й семестр	2-й семестр	3-й семестр	4-й семестр	Форма промежуточной аттестации	Коды формируемых компетенций		
					Количество недель						
				18	18 1/3	9 2/3	4				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Б.1	Дисциплины (модули)	60	2160								
Б1.Б	Базовая часть	12	432								
Б1.Б.1	Информационные и коммуникационные технологии в науке и образовании	3	108	+				экзамен	ОК-4, ОК-5, ОПК-2, ОПК-7		
Б1.Б.2	История и методология педагогической науки	3	108		+			зачет	ОК-1, ОК-3, ОПК-1, ОПК-6		
Б1.Б.3	Психология профессиональной деятельности	3	108		+			зачет	ОК-1, ОК-3, ОПК-1, ОПК-4, ОПК-5		
Б1. Б.4.	Организационное поведение	3	108		+			зачет	ОК-2, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-8		
Б 1.В	Вариативная часть	48	1728								
Б1. В. ОД	Обязательные дисциплины	33	1188								
Б1.В. ОД.1	Методология научного творчества	3	108	+				зачет	ОК-1, ОПК-1, ОПК-4, ОПК-6		
Б1В. ОД.2	Современные проблемы профессионального образования	2	72	+				зачет	ОК-3, ОПК-5, ОПК-7, ПК-1, ПК-5		

Б1В. ОД.3	Организационно-психологическое проектирование	3	108		+			зачет	ОПК-1, ОПК-4, ОПК-5, ПК-2, ПК-7
Б1.В.ОД.4	Управление человеческими ресурсами в современном образовательном учреждении	3	108		+			экзамен	ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-7
Б1.В.ОД.5	Человеческие ресурсы современной организации	4	144	+				экзамен	ОК-1, ОК-5, ОПК-1, ОПК-5, ПК-5
Б1.В.ОД.6	Теория организации	3	108	+				зачет	ОПК-3, ОПК-8, ПК-2, ПК-3, ПК-5
Б1.В.ОД.7	Исследование рынка труда и управление занятостью населения	2	72				+	зачет	ОПК-1, ОПК-5, ПК-1, ПК-6
Б1.В.ОД.8	Менеджмент в образовании	3	108	+				экзамен	ОПК-3, ОПК-4, ПК-2
Б1.В.ОД.9	Организационная культура	3	108		+			зачет	ОК-1, ОК-2, ОПК-6, ОПК-8
Б1.В.ОД.10	Управление персоналом	4	144		+			экзамен	ОК-3, ОПК-8, ПК-2, ПК-7
Б1.В.ОД.11	Основы профессионального консультирования в организации	3	108		+	+		экзамен	ОК-3, ОК-5, ОПК-1, ПК-4, ПК-6
Б1.В.ДВ.	Дисциплины по выбору	15	540						
	Тренинг профессиональной идентичности								
Б1.В.ДВ.1	Технология управления саморазвитием менеджера	3	108			+		зачет	ОК-1, ОПК-1, ОПК-5
Б1.В.ДВ.2	Деловой иностранный язык Деловое общение	3	108			+		зачет	ОПК-2, ОПК-5, ОПК-8
Б1.В.ДВ.3	Психология управления карьерой Организация корпоративного обучения	3	108			+		зачет	ОК-3, ПК-5, ОПК-1, ОПК-5
Б1.В.ДВ.4	Психотехнологии в управлении человеческими ресурсами Коучинг-технологии в профессиональном образовании	3	108			+		зачет	ОК-5, ОПК-3, ОПК-4, ПК-5
Б1.В.ДВ.5	Технологии и методы оценки персонала Мотивационное управление в образовательном учреждении	3	108				+	зачет	ОК-2, ОПК-4, ПК-2, ПК-7

Б2	Практики, в том числе научно- исследовательская работа (НИР)	51	1836					
Б 2. У	Учебная практика	21	756					
Б 2. У.1	Научно-исследовательская	10	360	+		+	Зачет с оценкой	ОК-1, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-5, ПК-1, ПК-3
Б 2. У.2	Учебно-профессиональная	11	396		+		Зачет с оценкой	ОК-5, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-5, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-7
Б2. Н	Научно-исследовательская работа	10	360					
Б2. Н.1	Научно-исследовательская работа	10	360	+		+	Зачет с оценкой	ОК-1, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-5
Б2. П	Производственная практика	20	720					
Б2.П1	Организационно-управленческая	16	576	+		+	Зачет с оценкой	ОК-2, ОК-4, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-7, ОПК-8, ПК-2, ПК-3, ПК-6, ПК-7
Б2.П2	Преддипломная практика	4	144			+	Зачет с оценкой	ОПК-1, ОПК-3, ОПК-6, ПК-1, ПК-3, ПК-4
Б3.	Государственная итоговая аттестация	9	324				Гос. экзамен Защита ВКР	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7
	ИТОГО:				_		_	

7. Аннотации программ дисциплин (модулей)

Базовая часть

Информационные и коммуникационные технологии в науке и образовании

Тенденции изменения содержания образовательной деятельности на современном историческом этапе. Информатизация образовательной деятельности. Классификация и характеристика программных средств информационной технологии обучения. Информационная образовательная

среда открытого образования. Дистанционные образовательные технологии. Электронные образовательные ресурсы и их использование в учебном процессе. Проектирование электронных учебных курсов. Интеграция информационной технологии обучения в учебно-воспитательный процесс. Средства и технологии удалённого доступа к научно-образовательным ресурсам и методы поиска информации. Использование информационных технологий, как инструмента в научно-исследовательской работе. Проблемно-ориентированные пакеты и сайты. Компьютерные средства подготовки научных работ. Информационные системы единого государственного экзамена. АРМы управленческой деятельности образовательной организации.

Типы общения, коммуникативные стратегии и тактики, особенности педагогического дискурса, специфика устной и письменной профессиональной речи.

Совершенствование навыков создания и редактирования текстов различных жанров, востребованных в профессиональной коммуникации. Использования иностранного языка в профессиональной коммуникации: профессиональная литература на иностранном языке; специфика англоязычных монографий, статей и научных журналов; Интернет как источник профессиональной иноязычной информации; работа в англоязычных форумах и виртуальных конференциях; правила и рекомендации по публикации научных статей и тезисов на иностранном языке.

История и методология педагогической науки

Термин «педагогика»: смысл. Педагогика как практика педагогической деятельности. Педагогика как самостоятельная научная дисциплина, сочетающая фундаментальную и прикладную функции. Образование как объект педагогики. Педагогическая действительность (педагогический процесс) как предмет педагогики. Функции педагогики как науки.

История развития педагогической науки.

Понятие «методология». Методология педагогики как относительно самостоятельная область знания (теории) и деятельности (практики). Уровни методологического знания. Особенности методологического знания в педагогике и способы его получения. Источники, объекты и процедуры методологического обеспечения педагогических исследований.

Объектная область методологии педагогики. Основания методологии педагогики (теоретические и нормативные). Предмет методологии педагогики.

Методология как метатеория педагогики. Методология как наука о теории педагогики. Основные категории, законы и закономерности педагогики в контексте методологии. Бинарная и тринитарная методология педагогики; особенности педагогической теории в рамках бинарной и тринитарной методологии.

Формы познания и сущность научного исследования в педагогике. Актуальность, проблема, тема, цель, задачи, объект и предмет исследования; гипотеза, научная новизна. Теоретико-методологические основания исследования. Методы исследования. Проектирование научного аппарата исследования

Логика научного педагогического исследования: процесс перехода от незнания к знанию. Логика: цель, средства, результат. Этапы научного исследования: эмпирический, этап построения гипотезы, теоретический, прогностический. Проектирование исследовательской программы.

Понятие «методологическая культура», ее содержание: методологическая рефлексия, способность к научному обоснованию, критическому осмыслению и творческому применению определенных концепций, форм и методов познания, управления, конструирования. Уровни и ступени методологической культуры.

Психология профессиональной деятельности

Понятие профессиональной деятельности. Идея психологического исследования профессиональной деятельности в работах зарубежных психотехников и специалистов школы научной организации труда. Психологическая структура профессиональной деятельности. Индивидуальный стиль профессиональной деятельности. Методы психологического изучения профессиональной деятельности.

Понятие психологического профессиоведения и профессии. Принципы анализа профессий. Уровни анализа профессий. Классификация профессий. Понятие профессиографирования. Модель специалиста. Профессиограмма и психогорамма профессии. Виды профессиограмм. Структура профессиограммы.

Теории профессионального развития. Этапы профессионального становления. Детерминанты профессионального развития. Кризисы профессионального развития. Способы преодоления кризисов профессионального становления.

Организационное поведение

Понятие организационного поведения, его содержание и влияние на управленческие процессы. Модели организационного поведения. Личностные основы поведения человека в организационном окружении. Основы представления о личности. Поведение личности в организации. Типология людей в организации. Базисные аксиомы человеческого поведения. Поведение групп в организации. Понятие группы, ее особенности. Типы групп и их структура и свойства. Факторы, содействующие сплоченности группы. Последствия сплоченности. Взаимодействие индивида и группы. Возможности группового влияния. Групповая динамика. Влияние и подчинение в группе.

Власть и лидерство. Власть в организации. Каналы власти. Понятие лидерства. Лидерство и руководство. Личностный, поведенческий, процессный и ситуационный подходы к лидерству. Теории лидерства. Заменители лидерства.

Конфликты и стрессы в организации. Природа конфликта. Понятие и виды конфликтов. Основные стадии и механизм конфликта. Причины конфликта и источники его возникновения. Основные этапы процесса конфликта. Стили, методы и типология конфликтного поведения. Роль конфликта в современной организации. Понятие стресса. Рабочие и нерабочие факторы стресса: Характер влияния стресса на человека и его деятельность в рамках организации. Управление стрессом. Индивидуальные методы управления стрессом. Роль организации в управлении стрессом. Управление индивидуальным поведением и поведением группы, формирование эффективной команды. Методы изменений индивидуумов и групп. Методы индивидуальных преобразований. Подходы к групповым преобразованиям. Управление процессом мотивации. Принципы построения системы мотивации персонала. Понятие команды. Условия формирования эффективной команды

Управление развитием организации. Базовая модель организационных преобразований. Противодействие преобразованиям. Организационное развитие. Психологическая модель проведения изменений в организации. Программы и методы организационных изменений. Сопротивление изменениям. Управление сопротивлением в организации.

Вариативная часть. Обязательные дисциплины

Методология научного творчества

Методологические основы научного познания и творчества. Основные принципы научного творчества. Современные тенденции в решении методологических проблем науки и научного творчества.

Механизм и структура процесса научного творчества. Основные компоненты (составляющие) научно-исследовательской работы: Стратегия научного поиска. Методологические средства творческого поиска. Элементы теории и методологии научно — технического творчества. Технология прикладного системного анализа. Метод мозговой атаки, метод эвристических приемов, морфологический анализ. Эвристические приёмы и методы активизации и научной организации творческого труда. Диалектическая природа логики научного творчества.

Современные проблемы профессионального образования

Роль образования в современном мире. Экономический, социальный, политический факторы развития образования. Признаки мирового кризиса образования. Природа кризиса образования в России. Критические периоды в развитии образования во второй половине 20 – начале 21 в.в.

Понятие открытого образования. Понятие качества. Качество профессионального образования как один из значимых элементов качества жизни человека. Объекты качества профессионального образования. Современные качественные изменения и проблемы в профессиональном образовании РФ.

Понятие демократизации образования. Принципы демократизации профессионального образования: равных возможностей, многообразия профессиональных образовательных систем, дифференциации и индивидуализации, сотрудничества, открытости. Педагогические проблемы демократизации профессионального образования. Реализация демократических ориентиров в стратегии развития образовательного учреждения.

Понятие гуманизации образования. Принципы гуманизации профессионального образования: фундаментализации, деятельностной направленности, развития базисных компетенций. Педагогические проблемы гуманизации профессионального образования. Профессионально-педагогическое кредо менеджера образования.

Периоды модернизации высшего образования в Европе. Структуры и субъекты Болонского процесса. Целевая направленность Болонского процесса. Проблемы и противоречия в развитии Болонского процесса в образовательном пространстве мира и России.

Организационно-психологическое проектирование

Проектная, исследовательская и творческая деятельность в современной организации. Принципы, типологии, этапы организационно-психологического проектирования. Психологические основы и закономерности содержания и функционирования организационно-психологических феноменов (обеспечение психологической безопасности в образовательном учреждении; развитие лояльности сотрудников организации; сохранение профессионального здоровья сотрудников как ресурса организации) и способы их проектирования.

Проектирование исследуемых организационно-психологических феноменов, социальных технологий (управления как социальной технологии).

Управление человеческими ресурсами в современном образовательном учреждении

Четыре основных парадигмы кадрового менеджмента XX в. Основные тенденции современного кадрового менеджмента. Отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом. Ограничения управления человеческими ресурсами.

Цели системы управления человеческими ресурсами в организации. Характеристики системы управления человеческими ресурсами. Функции системы управления человеческими ресурсами. Требования к системе управления человеческими ресурсами.

Этические ценности кадрового работника. Моральный климат организации. Эволюция профессиональной этики кадрового работника в XX в. Этическое регулирование деятельности менеджера по персоналу.

Глобализация и управление человеческими ресурсами. Основные направления управления человеческими ресурсами в международных организациях. Участие наемных работников в формировании управленческих решений.

Цели стратегического управления человеческими ресурсами. Вклад стратегического управления человеческими ресурсами в успех организации. Модели стратегического управления человеческими ресурсами.

Подходы к разработке стратегий управления человеческими ресурсами. Модели для разработки стратегий управления человеческими ресурсами. Проработка ключевых организационных вопросов, касающихся соответствия, гибкости и целостности стратегий управления человеческими ресурсами.

Условия в образовательном учреждении, направленные на повышение эффективности функционирования организации.

Условия в образовательном учреждении, позволяющие укрепить либо изменить существующую корпоративную культуру.

Условия в образовательном учреждении, направленные на совершенствование трудовых отношений между руководством и членами организации.

Условия в образовательном учреждении, позволяющие привлекать и удерживать необходимые кадры.

Условия в образовательном учреждении, направленные на совершенствование результатов индивидуальной и командной работы сотрудников.

Условия в образовательном учреждении, направленные на формирование обучающейся организации.

Нормативные документы, отражающие стратегию управления человеческими ресурсами в образовательном учреждении.

Человеческие ресурсы современной организации

Соотношение понятий «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «персонал», «кадры» в современных отечественных и зарубежных теориях управления / менеджмента. Методологические подходы к рассмотрению человеческих ресурсов современной организации: понятийно-терминологический аппарат, направления исследования, структура, классификации.

Понятие интеллектуального капитала с разных позиций современных зарубежных и отечественных исследователей. Модели интеллектуального капитала

Современные модели и технологии анализа человеческих ресурсов организации: этапы, направления, значение для развития организации, диагностические материалы, принципы.

Современные концепции инвестиций в человеческий капитал. Анализ современных моделей развития человеческого капитала организации, существующих в зарубежных и отечественных исследованиях.

Теория организации

Место теории организации в системе наук и ее связь со смежными науками.

Содержательная классификация теорий организаций. Системная парадигма и теория организации. Сущность организационных процессов. Регресс и прогресс организации. Многообразие понятий потенциала организации. Структура потенциала организации. Взаимосвязь

составляющих (компонент) потенциала организации. Развитие и использование потенциала организации. Целевая ориентация организации (социальные и хозяйственные организации). Правила классифицирования организаций. Социальная, хозяйственная и комплексная организации. Понятие жизненного цикла юридического лица. Основные организационно-правовые формы коммерческих и некоммерческих организаций.

Законы, регламентирующие функционирование социальных организаций. Управленческий процесс и его особенности. Закон синергии. Философия и закон самосохранения организации Закон организованности. Закон развития и совершенствования. Законы взаимодействующих процессов (технологические, экономические, социологические).

Эволюция взглядов на организацию. Структура управления организацией. Взаимосвязь управления и системы отношений в организации. Управление и внешняя среда организации. Внутриорганизационные процессы: координация, принятие решений, коммуникации. Организационная культура. Понятие и значение коммуникаций в организации. Коммуникационный процесс.

Исследование рынка труда и управление занятостью населения

Сущность и значение рынка труда. Рыночное, государственное и общественное регулирование рынка труда. Особенности российского рынка труда. Сущность и виды занятости. Особенности занятости в России. Взаимосвязь занятости и производительности труда. Безработица: ее сущность, показатели и виды. Особенности безработицы в России. Взаимосвязь инфляции и безработицы. Экономические и социальные последствия безработицы. Классическая и неоклассические теории занятости. Пути увеличения занятости и преодоления безработицы. Политика занятости как составная часть социальной политики. Законодательство России о занятости и безработице.

Демографическая ситуация в России и ее влияние на формирование рынка труда. Профессиональная ориентация молодежи и взрослого населения. Профессиональное образование кадров: начальное, среднее, высшее. Его адаптация к рыночной экономике. Профессиональное обучение безработных и незанятого населения.

Менеджмент в образовании

Особенности управления: предвидение, самоорганизация, контроль, осознание потребностей. Особенности управления в образовании: человеческий фактор. Управленческая деятельность: специфика, цели, содержание, результаты. Понятие «менеджмент», основные типологические характеристики менеджмента. Менеджмент в образовании: общее и особенное.

Дифференциация и интеграция в менеджменте. Цели менеджмента; особенности целей менеджмента в образовании. Результат менеджмента. Функции менеджмента; особенности функций менеджмента в образовании. Проектирование целей менеджмента ОУ.

Процессы управления: операции, этапы, типы; особенности процессов управления образовательными системами. Процесс управления как принятие решения. Модели принятия решений в управлении образовательными системами. Технологии управления; особенности управленческих технологий в образовании. Проектирование процессов управления в образовательных системах.

Система управления: компоненты, структура, факторы формирования; типы систем управления; особенности систем управления в образовании. Проектирование организационных структур в образовании.

Механизм управления: средства, методы, принципы формирования: особенности механизма управления в образовательных системах. Проектирование механизма управления в образовательном учреждении.

Методология менеджмента в образовании: понятие, характеристика. Системный подход в управлении; особенности реализации системного подхода в управлении образовательными системами. Концептуальные подходы к управлению развитием образовательных систем: процессный подход; человекоцентристский подход в управлении образовательным учреждением; ресурсный подход и др. Концепция управления развитием школы (М.М.Поташник и др.), Концепция управления школой по результатам (П.И.Третьяков), адаптивного управления (Е.С.Ямбург). Проблемно-функциональный подход к управлению ОУ (Ю.А. Конаржевский) и др.

Организационная культура

Понятие оргкультуры в зарубежных и отечественных теориях и концепциях. Уровни изучения оргкультуры. Функции и основные свойства оргкультуры. Понятие субкультуры в организации. Сила культуры. Признаки сильных и слабых оргкультур.

Стратегии изучения оргкультуры компании. Модель взаимодействия управления человеческими ресурсами и оргкультуры компании.Типология оргкультур.

Важнейшие элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия.

Понятие миссии организации. Функции миссии. Требования к формулировке миссии. Типология миссий организации. Методы разработки миссии. Девизы и слоганы в компании. Коммуникативное единство организации. Организационный климат.

Имидж организации и его формирование. Виды имиджа. Репутация компании: сущность, формирование, управление. Модель взаимосвязи имиджа организации с репутацией. Методы управления репутацией компании. Символы, обряды, мифы и легенды в организации.

Управление персоналом

Система управления персоналом в образовательном учреждении, состав (кадровый менеджмент, трудовые отношения, мотивация и стимулирование труда, организационная структура, управление развитием кадров, управление карьерой, управление укрепление условий труда) структура, функции. Принципы и методы управления персоналом образования, основные задачи системы управления персоналом в образовательном учреждении.

Особенности кадрового планирования в образовательном учреждении. Связь кадрового планирования с системой управления и кадровой политикой образовательного учреждения.

Современные технологии организации рекрутмента персонала: принципы, требования к организации, методы и формы.

Место и назначение изучения и оценки персонала в системе управления персоналом в образовательном учреждении. Диагностика персонала, ее связь с целями и результатами образовательного учреждения и управления им. Профессиональная компетентность и педагогическое мастерство как главные показатели результативности кадров образовательного учреждения Проблема выбора подходов, методов, технологий изучения педагогической деятельности и личности педагога.

Обучение персонала образования. Возможности организации корпоративного обучения в образовательном учреждении: принципы, методы, технология. Проблема управления профессионально-педагогической карьерой. Разработка программы работы с молодыми специалистами. Условия и возможности планирования профессионального роста. Организация мониторинга профессионального роста

педагога, система диагностики педагогического мастерства, управление профессиональным ростом на уровне самоуправления и методических служб образовательного учреждения.

Нормативные и социально-психологические особенности работы с персоналом образовательного учреждения при приеме, увольнении, выходе на пенсию.

Специфика трудовых отношений в образовательном учреждении; фактор совместного труда педагогов в достижении целей образовательного учреждения. Трудности в организации совместного труда и формировании трудовых отношений в образовательном учреждении. Проблемы и возможности управления дисциплиной труда в образовательном учреждении.

Содержание и технология формирования педагогического коллектива. Управление социально-профессиональной адаптацией педагогов в русле исследований социально-трудовых процессов.

Управление мотивацией педагогического персонала как система, процесс и функция.

Основы профессионального консультирования в организации

Понятие профконсультирования. Парадигмы профконсультирования как средства развития организации. Позиции профконсультанта в ОУ. Этические проблемы профконсультирования. Профессиональные требования, предъявляемые к профконсультанту. Профессиональная компетентность профконсультанта.

Интервью как основной метод профконсультирования. Процедура встречи профконсультанта и клиента. Процедура эмоционального настроя клиента на проведение профконсультации. Процедура снятия психологического напряжения у клиента. Процедура эмпатического слушания клиента. Процедура активизации памяти и мышления клиента. Процедура прояснения мысли клиента. Процедура убеждения клиента. Процедура поиска консультантом и клиентом взаимоприемлемого решения. Процедура уточнения деталей принятого решения. Процедура вселения в клиента уверенности в том, что его проблема будет решена. Инструментарий (техники) профконсультирования.

Профконсультирование в ситуации подбора кадров и найма па работу. Профконсультирование в ситуации профессиональной адаптации сотрудников.. Профконсультирование специалиста, находящегося в профессиональном кризисе. Профконсультирование по вопросам

кадровых перемещений. Профконсультирование по вопросам развития профессиональной карьеры сотрудников. Профконсультирование в программе подготовки кадрового резерва. Профконсультирование по результатам аттестации персонала

Профконсультирование при высвобождении кадров

Вариативная часть. Дисциплины по выбору

Тренинг профессиональной идентичности

Цель тренинга: выработка каждым участником своего профессионального стиля, осознание своих профессиональных возможностей, определение путей профессионального роста.

Данная цель достигается через стимулирование мотивации участников к самопознанию в области профессиональной управленческой деятельности; осознание участниками собственных потребностей, возможностей, профессиональных интересов и ценностей; создание позитивных образов и перспектив профессионального и личностного будущего.

В ходе тренинга каждому участнику предоставляется максимальная обратная связь о его личностных проявлениях, профессиональном поведении. Также данная дисциплина по выбору призвана способствовать овладению магистрантами культурой применения психологического знания для осуществления своей будущей профессиональной деятельности.

Технология управления саморазвитием менеджера

Введение в курс. Развитие науки об организации труда. Становление научной организации труда в России и за рубежом. Принципы поиска резервов управления.

Формирование знаний, умений навыков в сфере управления. Психологический анализ личности руководителя.

Самоменеджмент как инструмент управления и саморазвития развития личности менеджера. Время - ресурс управления самим собой. Планирование рабочего времени руководителя. План и распорядок дня. Организация рабочего места руководителя. Методы рационализации личного труда руководителя.

Самоорганизация здоровья руководителя. Физические нагрузки. Синдром профессионального выгорания. Стресс и его регулирование в управленческой деятельности. Мобилизация волевых качеств руководителя. Гигиена умственного туда руководителя и психологическая подготовка к управленческой деятельности.

Составляющие имиджа руководителя (внешняя привлекательность). Деловой этикет. Соблюдение правил делового этикета.

Самоконтроль процесса деятельности и результатов. Контроль процессов. результата, самоконтроль. Критерии оценки уровня организации труда руководителя. Методы оценки организации труда руководителя. Показатели эффективности управленческого труда. Технология развития креативности личности менеджера

Деловой иностранный язык

Все занятия проводятся методом «погружения», т.е. на иностранном языке, с интенсивным использованием изучаемой лексики (слов, словосочетаний, грамматических конструкций). Основой каждого занятия становятся информационные источники, включающие реальные примеры использования профессиональной научной лексики. Структура курса не предполагает последовательного списка тем, поскольку сами темы определяются по согласованию с магистрантами (их научными интересами и потенциалом повышения исследовательской квалификации) в начале курса. Вместе с тем, на занятиях обсуждается следующий круг вопросов, касающихся использования иностранного языка в профессиональной коммуникации: профессиональная литература на иностранном языке; специфика англоязычных монографий, статей и научных журналов; Интернет как источник профессиональной иноязычной информации; работа в англоязычных форумах и виртуальных конференциях; современные тенденции в развитии мирового педагогического знания, актуальная проблематика и методология; «резюме» как форма профессиональной само презентации, формы резюме; этика научной дискуссии; правила и рекомендации по публикации научных статей и тезисов на иностранном языке.

Деловое общение

Понятие делового общения. Основные теории в области делового общения. Правильность, точность и ясность речи. Речевой этикет. Создание благоприятного психологического климата. Создание хорошего впечатления о себе. Выслушивание собеседника как

психологический прием. Постановка вопросов и техника ответов на них. Тактика и техника нейтрализации замечаний собеседника. Разрядка отрицательных эмоций и техника самоуспокоения. Невербальные средства в деловой разговорной практике. Ведение деловой беседы. Подготовительные мероприятия. Основные этапы деловой беседы. Деловая беседа по телефону. Деловое совещание. Деловая дискуссия. Формирование психологически совместимых трудовых коллективов. Конфликты в трудовых коллективах. Типы руководителей и их влияние на коллектив. Служебная документация, оформление деловых писем.

Психология управления карьерой

Эволюция представлений о карьере. Типы и стадии карьеры. Целеполагание в карьере и карьерное планирование. Основные модели и стратегии карьеры. Критерии и факторы карьерного успеха. Гендерные аспекты карьеры.

Технологии карьерного менеджмента.

Проектирование технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.

Карьера молодого специалиста. Карьера профессионала в различных сферах. Психологическое обеспечение управления карьерой. Программа оценки карьерных компетенций

Диагностика карьерных компетенций. Развитие карьеры сотрудников компании

Организация корпоративного обучения

Теоретико-методологические основы корпоративного обучения в организации. Составляющие корпоративного профессионального образования: корпоративное обучение и формирование корпоративной культуры организации. Система корпоративного обучения персонала.

Анализ понятия «обучающаяся организация» (Т. Питерс, Р. Уотерман, Т. Бойдел, Н. Диксон и др.). Проблема выбора модели корпоративного обучения. Проблемы внедрения информационно-консультативной модели корпоративного обучения в организации

Современное состояние корпоративного обучения в России и за рубежом.

Современные технологии и методы корпоративного обучения в контексте «образования взрослых. Технология организации корпоративного обучения

Анализ проблем конкурентоспособности компании, связанных с HR-сферой. Проблема выбора модели корпоративного развития, системы корпоративного обучения. Технология построения системы корпоративного обучения. Современные формы и методы обучения персонала. Роль системы развития персонала в обеспечении конкурентоспособности компании и достижении ее стратегических целей. Системный подход к обучению.

Определение потребности в развитии персонала. Анализ понятия модели компетенций в организации. Выбор методов определения потребности в обучении. Этапы планирования обучения.

Определение структуры корпоративного обучения. Выбор форм и методов корпоративного обучения. Требования к процессу взаимодействия с внешними обучающими организациями. Организационно-методическое обеспечение корпоративного обучения. Интерактивные технологии корпоративного обучения.

Психотехнологии в управлении человеческими ресурсами

Цель дисциплины: формирование у магистрантов готовности к использованию психологических технологий в области управления человеческими ресурсами. Данная цель достигается через овладение магистрантами знаний психологических технологий изменения поведения человека на индивидуальном, групповом и организационном уровнях и формирование практических навыков и умений по их применению.

Данная дисциплина по выбору предусматривает отработку следующих психотехнологий: технологии повышения личной эффективности менеджера в образовании; технологии позиционирование руководителя образовательного учреждения; технологии мотивирования персонала разных уровней профессионального развития и компетентности; технологии профилактики и коррекции профессиональных неудач в педагогическом коллективе; использования мета-программ в деятельности менеджера образования.

Коучинг-технологии в профессиональном образовании

Курс по выбору «Коучинг-технологии в профессиональном образовании» содержательно раскрывает теоретико-методологические проблемы развития педагогического и административного персонала образовательного учреждения, практические вопросы организации

обучения на рабочем месте. Дисциплина ориентирована на формирование представления о коучинг-менеджменте, коучинге как стиле управленческой деятельности в современной образовательной организации, ориентированный на раскрытие глубинного потенциала личности сотрудника с целью повышения ее профессиональной эффективности, результативности и осознанности.

В результате освоения дисциплины у магистрантов сформируются навыки организации профессионального консультирования в управленческой деятельности, они овладеют базовыми техниками коучинга: GROW, I- GROW, RE-GROW, SMART; алгоритмом командного коучинга, стратегиям коучинг-диалогов и др.

Технология и методы оценки персонала

Оценка персонала, как технология кадрового менеджмента. Сущность и понятие оценки персонала. Субъект и объект оценки. Отличие оценки персонала от аттестации. Связь оценки персонала с другими кадровыми технологиями. Роль оценки персонала в кадровом менеджменте. Цели и задачи оценки персонала. Функции оценки персонала. Основные подходы в оценке персонала.

Понятия показателя и критерия оценки. Виды показателей оценки персонала. Количественные и качественные показатели. Оценочные показатели для руководителей. Правила выбора оценочных показателей. Формирование «модели рабочего места» при выборе показателей оценки. Системы оценки персонала. Виды оценочных систем. Принципы оценки персонала. Исторические аспекты оценки персонала. Предпосылки возникновения оценки персонала в кадровом менеджменте. Исторические аспекты оценки персонала за рубежом и России.

Организация процедуры оценки персонала. Основные этапы процедуры оценки персонала. Постановка цели. Проблемы выбора субъектов и объектов оценки. Выбор показателей и методов оценки. Организация оценочной процедуры. Анализ полученных результатов. Анализ проведенной процедуры оценки персонала. Определение экономической эффективности оценочной процедуры. Показатели оценки, как составляющая оценочной процедуры. Оценочные инструменты в системе оценки персонала. Традиционные методы оценки. Современные методы оценки. Психологические методы оценки персонала. «Спорные» методы оценки персонала. Проблемы использования оценочных методов в кадровом менеджменте.

Мотивационное управление в образовательном учреждении

Мотивация как система побуждений человека к деятельности. Мотивация как психическое явление. Мотивация как динамический процесс формирования мотивов. Мотивационный процесс и его этапы. Факторы-мотиваторы. Теории мотивации и их характеристика. Виды, типы и уровни мотивации. Проблемы мотивации в трудовых коллективах. Психологические условия мотивации творческой деятельности персонала. Мотивационное управление как тип управления. Компоненты мотивационного управления. Механизм мотивирования. Программно-целевой подход как метод структуризации и решения задач комплексного планирования и управления. Мотивационное управления в структуре программно-целевого подхода. Методы мотивационного управления. Мотивационное управление социально-педагогическими системами. Мотивационная среда образовательного учреждения. Технологии мотивационного управления в образовательных системах.

8. Аннотация практик и научно-исследовательской работы

Научно-исследовательская работа

Научно-исследовательская работа направлена на формирование научно-исследовательской деятельности: в процессе написания ВКР, выполнения заданий научно-исследовательской практики, участия в работе научно-исследовательского семинара, в НИР кафедры профессиональной педагогики, психологии и управления, университета. Овладение студентами современными технологиями проектирования и организации научного исследования в своей профессиональной деятельности, нацеленными на решение практических проблем в управлении образовательными учреждениями системы среднего и дополнительного профессионального образования в соответствии с требованиями ФГОС.

Научно-исследовательская практика

Способы проведения практики – стационарная и за пределами ОмГПУ, на базе образовательных учреждений СПО и ДПО и на основе договорных отношений.

2 семестр. *Цель* научно-исследовательской практики — формирование умений и навыков научного исследования актуальных проблем профессионального образования.

Содержание практики: построение научного аппарата диссертационного исследования; составление рецензий и аннотаций на научную литературу по проблематике исследования; выступление на кафедре с обоснованием темы диссертационного исследования; формулирование критериев результативности исследования; подбор диагностических средств по теме исследования; выбор базы проведения исследования; определение комплекса методов исследования; проведение констатирующего эксперимента; анализ экспериментальных данных; оформление результатов исследования.

4 семестр. Цель – формирование умений и навыков в проектировании опытно-экспериментальной части исследования.

Содержание практики: проектирование программы опытно-экспериментальной работы исследования; выступление на итоговой конференции. Реализация опытно-экспериментальной работы по теме исследования; обработка результатов с использованием методов математической статистики, интерпретация полученных результатов, оформление результатов практики, выступление на итоговой конференции.

Учебно-профессиональная практика

Способы проведения практики – стационарная и за пределами ОмГПУ, на базе образовательных учреждений СПО и ДПО и на основе договорных отношений.

Учебно-профессиональная практика проводится в 3 семестре.

— *Цель* учебно-профессиональной практики – формирование умений и навыков учебно-профессиональной педагогической, деятельности, изучение специфики работы преподавателя профессиональной школы, нормативной и учебно-методической документации.

Содержание практики: анализ подходов к подготовке рабочих (специалистов в СПО и ДПО; исследование и изучение организационнопсихологических условий профессионального развития будущих рабочих (специалистов); проектирование учебно-методической документации по организации образовательного процесса и оценочной деятельности обучающихся и преподавателей, посещение и анализ учебных и внеучебных занятий в ОУ СПО; организация проформентационной работы на получение рабочей профессии.

Организационно-управленческая практика

Способ проведения практики – преимущественно за пределами ОмГПУ, на базе образовательных учреждений СПО и ДПО и на основе договорных отношений.

Организационно-управленческая практика проводится во 2 и 4 семестрах.

Цель организационно-управленческой практики — подготовить магистра к осуществлению управленческой и управленческопедагогической деятельности, познакомить со спецификой работы руководителей (менеджеров) образовательных учреждений, управленческой и организационной документацией.

Содержание практики: данная практика предусматривает наблюдение студентами управленческой деятельности и самостоятельное выполнение ими элементов данной деятельности: студенты готовятся к управлению образовательными организациями с использованием современных технологий менеджмента в образовании. Так, в рамках организационно-управленческой практики предусматривается знакомство обучающихся со спецификой документации по управлению образовательным учреждением на различных уровнях управления, с особенностями содержания и технологиями управления. Предусмотрена самостоятельная разработка отдельных документов (бизнес-плана, Программы развития, планов работы структурных подразделений образовательного учреждения и т.п.

Преддипломная практика

Способ проведения практики – на базе образовательных учреждений СПО и ДПО и на основе договорных отношений.

Преддипломная практика проводится в 4 семестре

Цель преддипломной практики – реализовать программу опытно-экспериментальной работы исследования и завершить выполнение выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

Содержание практики: провести формирующий этап опытно-экспериментальной работы, реализовать инновационные технологии в практике управления образовательными системами, описать и апробировать результаты исследования, обобщить полученные данные, разработать методические рекомендации.

9. Государственная итоговая аттестация.

Итоговая государственная аттестация состоит из итогового междисциплинарного экзамена и защиты ВКР (магистерской диссертации)

Итоговый междисциплинарный экзамен по направлению включает в себя ответ на теоретический вопрос, решение практической задачи, защиту Резюме по итогам выполнения индивидуального плана магистранта и Портфолио.

Выпускная квалификационная работа выполняется в виде магистерской диссертации и представляет собой самостоятельную и логически завершенную работу, связанную с решением задач видов деятельности, к которым готовится магистр.

Выбор темы выпускной квалификационной работы предусматривает предварительное обсуждение с научным руководителем, а также на заседании кафедры. Выбор темы предусматривает самостоятельность магистранта, исходя из его профессиональных интересов, понимания актуальности рассматриваемой проблемы, а также оценки теоретического и практического значения выполняемой работы. Обязательным условием является соответствие темы ВКР требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям), а также направленности (профилю) подготовки магистранта по указанному направлению.

10. Нормативные документы для разработки основной образовательной программы

Нормативную правовую базу разработки ООП составляют:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО) направления подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям) (Утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.12.2015 г. № 1409);
 - нормативно-методические документы Министерства образования и науки Российской Федерации, в том числе:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (Утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2013 № 1367);

- Устав университета;
- локальные нормативные акты вуза, в том числе:

- 1) Положение о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в ФГБОУ ВО «ОмГПУ» (Утв. приказом ректора от 04.12.2014 г. № 01-04/340)
 - 2) Положение о магистерской программе в ФГБОУ ВО «ОмГПУ» (Утв. приказом ректора от 26.09.2014 г. 01-04/255)
- 3) Положение о порядке оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между ФГБОУ ВО «ОмГПУ» и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся» (Утв. приказом ректора от 18.10.2013 г. № 01-04/264-16)
- 4) Положение об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ФГБОУ ВО «ОмГПУ» (Утв. приказом ректора от 20.02.2015 г. № 01-04/34)
- 5) Положение о порядке и случаях перехода лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, с платного обучения на бесплатное в ФГБОУ ВО «ОмГПУ» (Утв. приказом ректора от 04.12.2014 г. № 01-04/346)
- 6) Положение о зачете ОмГПУ освоения обучающимися учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность (Утв. решением ученого совета ОмГПУ, от 22.09.2015 г. протокол № 1)
 - 7) Положение о предоставлении академического отпуска обучающимся ОмГПУ (Утв. приказом ректора от 18.10.2013 г. № 01-04/264)
 - 8) Положение о порядке отчисления обучающихся ФГБОУ ВО «ОмГПУ» (Утв. приказом ректора от 18.10.2013 г. № 01-04/264-15)
 - 9) Положение о порядке восстановления обучающихся в ФГБОУ ВО «ОмГПУ» (Утв. приказом ректора от 14.07.2014 г. № 01-04/202)
 - 10) Положение об обучении студентов ОмГПУ по индивидуальному плану (Утв. приказом ректора от 02.12.2013 г. № 01-04/345-3)
- 11) Положение о проведении промежуточной аттестации студентов, осваивающих образовательные программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры (Утв. приказом ректора от 30.12.2014 г. № 01-04/382)
 - 12) Положение о балльно-рейтинговой системе (Утв. приказом ректора от 02.12.2013 г. № 01-04/345-1)
- 13) Положение о проведении государственной итоговой аттестации студентов, осваивающих образовательные программы высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) в ОмГПУ (Утв. решением ученого совета ОмГПУ от 29.12.2015 г., протокол № 4)

- 14) Положение о сетевой форме реализации основных образовательных программ среднего профессионального и высшего образования в ФГБОУ ВО «ОмГПУ» (Утв. приказом ректора от 02.06.2015 г. № 01-04/143)
- 15) Положение о порядке применения ФГБОУ ВО «ОмГПУ» электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ (Утв. приказом ректора от 14.07.2014 г. № 01-04/201)
- 16) Положение о практике обучающихся, осваивающих в ОмГПУ основные программы высшего образования: бакалавриат, специалитет, магистратура (Утв. решением ученого совета ОмГПУ от 22.09.2015 г., протокол № 1)
- 17) Положение о базовой кафедре и других форма взаимодействия ОмГПУ с работодателями (Утв. решением ученого совета ОмГПУ от 30.10.2015 г., протокол № 2).

11. Основные образовательные технологии

В учебном процессе используются интерактивные методы и технические средства: мультимедийные средства обучения, специализированные программы, компьютерные симуляции, компьютерное тестирование, on-line консультирование студентов, включая деловые и ролевые игры, проблемные и исследовательские методы, разбор конкретных ситуаций, кейс-технологии, психологические и иные тренинги.

Используется балльно-рейтинговая система на базе Образовательного портала ОмГПУ, которая полностью автоматизирована. Балльно-рейтинговая система является основным элементом управления учебным процессом. Цели введения балльно-рейтинговой системы:

- повышение качества знаний студентов;
- совершенствование форм текущего, промежуточного и итогового контроля знаний студентов.

Задачи введения балльно-рейтинговой системы:

- планомерная организация самостоятельной работы студентов с целью формирования необходимой системы компетенций,
 предусмотренных ФГОС ВО;
 - осуществление непрерывного контроля успеваемости студентов;
 - создание объективных критериев для определения кандидатов на продолжение обучения в магистратуре и аспирантуре;

- повышение мотивации студентов к освоению образовательных программ на основе более высокой дифференциации оценки результатов их учебной работы по каждому модулю;
 - повышение академической мобильности студентов и их конкурентоспособности;
 - организация индивидуально-ориентированной работы со студентами;
 - создание объективных критериев отбора выпускников работодателем;
 - реализация принципа обратной связи в учебном процессе.

Балльно-рейтинговая система предусматривает наличие по каждой дисциплине текущего (учет посещаемости занятий; активность студента на семинарах, в ходе коллоквиумов, деловых и дидактических игр; качество выполнения домашних заданий, контрольных нормативов, творческих заданий, эссе, проектных работ, компьютерного тестирования в различных форматах) и промежуточного контроля успеваемости. Реализация балльно-рейтинговой системы отводит приоритетную роль формам текущей аттестации, которые позволяют студенту в течение семестра набрать баллы, необходимые для сдачи зачета, дифференцированного зачета и при определенных условиях для получения экзаменационной оценки. Результаты текущей аттестации студента отражаются в электронном журнале на образовательном портале и в рейтинговых ведомостях. Текущая аттестация студентов в ОмГПУ предполагает не установку на проведение контрольных недель, а на постоянный автоматизированный мониторинг качества знаний студентов.

Учебно-методические комплексы дисциплин учебного плана ориентированы на реализацию технологии проблемного обучения и содержат пакеты проблемных ситуаций, проблемных познавательных задач, решение которых позволит сформировать необходимые компетенции обучающихся. Технология проблемного обучения реализуется как в ходе лекционного, так и семинарского (практического) занятия. Формируя в ходе учебного занятия проблемную ситуацию, преподаватель организует выдвижение гипотезы и самостоятельный поиск обучающимися решения проблемного вопроса в научной литературе. Эта технология позволяет значительно расширить границы самостоятельной работы обучающихся. Решение учебных проблем способно сформировать устойчивый познавательный интерес и вывести обучающихся на более глубокий уровень освоения учебных дисциплин.

Технология проблемного обучения органично дополняется кейс-технологиями, в основе которых лежит решение пакета практикоориентированных профессиональных задач. Реализация кейс-технологии активно осуществляется на практикумах по решению профессиональных задач.

Технология проектов рассматривается как развивающее обучение, базирующееся на последовательном выполнении комплексных учебных проектов для усвоения базовых теоретических знаний, формирования необходимых компетенций. Цель проектного обучения состоит в том, чтобы создать условия, при которых обучающиеся:

- самостоятельно приобретают недостающие знания из различных источников;
- учатся пользоваться приобретенными знаниями для решения познавательных и практических задач;
- приобретают коммуникативные навыки, работая в различных группах;
- развивают исследовательские навыки;
- развивают системное мышление.

Технология имитационного моделирования имеет особое значение в формировании инновационной среды подготовки выпускника. В основе технологии лежит создание и реализация обучающимися моделей будущей профессиональной деятельности (модели урока, модели содержания учебного материала, модели научно-исследовательской деятельности и т.д.). Данная технология позволяет целенаправленно формировать необходимые компетенции, профессионально адаптировать обучающихся к будущей профессиональной деятельности.

12. Учебно-методическое обеспечение учебного процесса.

Учебный план. В учебном плане указывается перечень дисциплин (модулей), практик, аттестационных испытаний итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся, других видов учебной деятельности с указанием их объема в зачетных единицах, последовательности и распределения по периодам обучения. В учебном плане выделяется объем работы обучающихся во взаимодействии с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся в академических часах. Для каждой дисциплины (модуля) и практики указывается форма промежуточной аттестации обучающихся.

График учебного процесса, в котором указываются периоды осуществления видов учебной деятельности и периоды каникул.

Рабочая программа дисциплины (модуля), включающая:

- наименование дисциплины (модуля);
- объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся;
 - указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы;
- цель, задачи изучения дисциплины (модуля), перечень предварительных компетенций, сформированных у обучающегося до начала изучения дисциплины (модуля), а также планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, качественные и количественные уровни сформированности компетенций;
 - принципы отбора содержания и организации учебного материала;
 - междисциплинарные связи;
 - образовательные технологии;
 - текущая аттестация качества усвоения знаний;
 - промежуточная аттестация качества усвоения знаний;
- тематический план дисциплины (модуля), структурированный по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий;
 - основное содержание (по темам, разделам, с указанием основной и дополнительной литературы);
 - основные понятия (тезаурус);
 - организация самостоятельной работы обучающихся, включая перечень учебно-методического обеспечения;
 - методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля);
 - фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю);
 - перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
 - перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля);

- перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости);
 - описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Программа практики, включающая в себя:

- указание вида практики, способа и формы (форм) ее проведения;
- указание объема практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических часах;
- перечень предварительных компетенций, сформированных у обучающегося до начала прохождения практики, а также перечень
 планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, качественные и количественные уровни сформированности компетенций;
 - указание места практики в структуре образовательной программы;
 - содержание практики;
 - методические указания для обучающихся, в том числе по организации их самостоятельной работы;
 - указание форм отчетности по практике;
 - фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике;
 - перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики;
- перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости);
 - описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) или практике, входящий в состав соответственно рабочей программы дисциплины (модуля) или программы практики и включающий в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;

- 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;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих
 этапы формирования компетенций.

Для каждого результата обучения по дисциплине (модулю) или практике определяются показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания.

Фонд оценочных средств для итоговой (государственной итоговой) аттестации, включающий в себя:

- перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы.

Учебно-методический комплекс, включающий в себя:

- титульный лист УМК дисциплины (модуля);
- титульный лист рабочей программы дисциплины (модуля);
- рабочая программа дисциплины (модуля);
- технологические карты (для студентов, преподавателей или интегрированная карта, распечатанная с образовательного портала);
- методические рекомендации для преподавателей;
- теоретические разделы курса (развернутая аннотация лекций и задания к ним для студентов);
- тематика и планы семинарских, практических, лабораторных занятий;
- фонд оценочных средств (тестовые задания, вопросы к зачетам, экзаменам и др.);
- интерактивные, творческие, дополнительные задания для организации самостоятельной работы студентов.

13. Менеджмент системы качества

В ОмГПУ сформированы основные сегменты системы менеджмента качества, основным из которых являются внутривузовские аудиторские проверки учебной, учебно-методической, организационно-методической и научно-методической работы, проводимые по утвержденному ректором плану. По результатам таких проверок начальник учебно-методического отдела готовит аналитические протоколы и отчеты. Результаты аудиторских проверок, отчетов по самообследованию заслушиваются на ученом совете вуза.

Благодаря внедренной с использованием новых информационных технологий балльно-рейтинговой системе контроль качества знаний обучающихся осуществляется на образовательном портале вуза. Обучающиеся регулярно выполняют различные тестовые задания, разработанные сотрудниками вуза. Наряду с этим, качество знаний обучающихся отслеживается благодаря их участию в выполнении интертнеттренажеров, созданными сторонними экспертными организациями.

Независимая внешняя оценка качества образовательных программ в вузе реализуется по нескольким направлениям:

- 1. Плановые и внеплановые проверки Рособрнадзора и других федеральных надзорных органов.
- 2. Работа ГЭК. В составы ГЭК включены внешние эксперты, представляющие интересы работодателей. В составы ГЭК на основании ходатайства Администрации г. Омска включены представители структурных подразделений Администрации г. Омска, в том числе руководители департаментов и их первые заместители.
- 3. Дипломы победителей всероссийских студенческих олимпиад и всероссийских студенческих научно-практических конференций, конкурсов выпускных квалификационных работ, лауреатов выставок, сертификаты именных стипендий.
- 4. Взаимодействие с работодателями. Приоритетное направление в деятельности ОмГПУ это взаимодействие с работодателями. Предложения работодателей учитываются при обновлении учебных планов. По инициативе работодателей в соответствии с требованиями ФГОС ВО в рабочие планы включены практикумы, мастер-классы, ориентированные на будущую профессиональную деятельность. Данные учебные курсы ведут руководители и специалисты образовательных учреждений, промышленных предприятий региона. Часть учебных занятий ведется в образовательных учреждениях и на предприятиях г. Омска. Представители работодателей активно задействованы в разработке и реализации программ учебных, производственных и преддипломных практик. В вузе регулярно проходят встречи специалистов и руководителей предприятий со студентами, организуются совместные круглые столы, тематические семинары. В целях обмена опытом в вузе регулярно

проходят встречи с руководителями образовательных учреждений, молодыми педагогами – выпускниками ОмГПУ. В рамках систематической работы общеуниверситетского Центра профессиональной адаптации и трудоустройства студентов и выпускников проводятся встречи с руководителями муниципальных комитетов образования студентов-целевиков. Ведущие преподаватели выпускающих кафедр сотрудничают с Министерством образования Омской области и Департаментом образования г. Омска. В отзывах работодателей отмечается, что у выпускников университета сформированы необходимые компетенции.

Текущий контроль знаний обучающихся

Процедура текущей аттестации студентов раскрывает степень их теоретической и практической подготовки, уровень сформированности компетенций, предусмотренных ФГОС ВО. Текущая аттестация позволяет осуществить принцип обратной связи между преподавателем и студентом. Текущая аттестация позволяет выяснить качество самостоятельной работы студентов. Текущая аттестация студентов осуществляется в течение всего времени, отведенного на изучение конкретной дисциплины учебного плана, в рамках аудиторных и внеаудиторных видов учебной деятельности. Текущая аттестация студентов в ОмГПУ предполагает разнообразие форм и технологий, обусловленных содержанием конкретной дисциплины и имеющих компетентностную направленность: устные и письменные опросы, подготовка и защита реферата, выполнение контрольных работ, практикумов, выполнение тестов, включая тестирование на образовательном портале ОмГПУ, деловая, ролевая, дидактическая игры, написание эссе, разработка проекта, выполнение кейсового задания, компьютерные симуляции, тренинги, презентации, соревнования, конкурсы и др.). Конкретные формы текущей аттестации отражены в рабочих программах и в технологических картах, в электронных журналах на портале ОмГПУ. Преподаватель должен ознакомить студентов с контрольно-измерительными материалами и обеспечить студентов методическими рекомендациями по их выполнению в начале изучения дисциплины.

Организация промежуточной аттестации студентов

Промежуточная аттестация студентов проводится по окончании очередного семестра. Промежуточная аттестация может проводиться с использованием дистанционных образовательных технологий либо в формате электронного обучения. В период промежуточной аттестации оценивается сформированность компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО. Зачеты по дисциплинам проводятся до начала экзаменационной сессии. Совет факультета принимает решение о возможности сдачи экзамена по результатам текущей аттестации в рамках балльно-рейтинговой системы по отдельным

учебным дисциплинам либо устанавливает обязательный характер сдачи экзамена. Сроки проведения промежуточной аттестации устанавливаются в соответствии с графиком организации учебного процесса, рабочим учебным планом и доводятся до сведения студентов в первый месяц текущего семестра. Все экзамены и консультации проводятся по расписанию. Трудоемкость недели экзаменационной сессии составляет 1,5 зачетной единицы. Проведение экзамена (зачета) может занимать не более 8 часов в день. При проведении экзамена в устной форме по экзаменационным билетам студент имеет право на подготовку к ответу в течение 40 – 45 мин. Во время экзамена студенты могут пользоваться учебными программами, а также с разрешения экзаменатора справочной литературой и другими пособиями. Экзаменатору запрещается требовать от студентов знания материала, не установленного программой дисциплины. На зачетах и экзаменах имеют право присутствовать ректор, проректоры, декан и его заместители, заведующий кафедрой, начальник учебно-методического отдела без какого-либо разрешения; члены совета факультета, преподаватели кафедры по направлению ректора, декана или по решению кафедры. Результаты экзаменов и предложения по улучшению учебного процесса по окончании сессии обсуждаются на заседаниях кафедр и советов факультетов.

Требования к фондам контрольно-измерительных материалов

Фонды заданий всех видов текущей аттестации соответствуют требованиям ФГОС ВО и нацелены на осуществление контроля сформированности компетенций, освоение которых предусмотрено данной дисциплиной. Фонды контрольно-измерительных материалов ежегодно пополняются и обновляются. Все контрольно-измерительные материалы хранятся на кафедрах и оформляются по установленному образцу. Контрольно-измерительные материалы, включая творческие, активные и интерактивные задания, отражаются в УМК дисциплины и размещаются на образовательном портале Университета. Контрольно-измерительные материалы предполагают шкалы и критерии оценки сформированности компетенций.

14. Сведения о профессорско-преподавательском составе, необходимом для реализации образовательной программы.

Общее число привлекаемых преподавателей – 9 (100%); из них докторов наук, профессоров –1 (11%); кандидатов наук, доцентов – 8 (89%). Всего штатных преподавателей – 7 (77%);

из них докторов наук, профессоров – 1 (14%); кандидатов наук, доцентов – 6 (86%).

Доля научно-педагогических работников из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы магистратуры — 2 (22%). 100 % ППС за последние 3 года прошли повышение квалификации на различных курсах, проводимых как самим университетом, так и другими вузами и научными центрами. К реализации образовательной программы привлекаются внешние специалисты и руководители: Дмитриенко С.А. — директор БОУ ОО «Омский колледж отраслевых технологий строительства и транспорта», к.п.н.; Амренова М.М. — зам. директора по НМР БОУ ОО «Омский колледж торговли, экономики и сервиса).

15. Информационное сопровождение учебного процесса.

Единая высокоскоростная компьютерная сеть позволяет качественно решать учебно-методические задачи. Все здания ОмГПУ имеют доступ к сети Интернет (75 Мбит/с), в том числе и посредством открытой сети Wi-Fi. В распоряжении студентов и преподавателей университета находятся такие информационные, информационно-методические, а также правовые ресурсы, как официальный сайт ОмГПУ, «Образовательный портал ОмГПУ», «Образовательный портал "Школа"», «Электронная библиотека ОмГПУ», электронно-библиотечная система «IPRbooks», «КонсультантПлюс». Студенты обеспечены учебниками и учебно-методическими пособиями согласно перечню обязательной литературы рабочих учебных программ.

16. Социокультурная среда реализации основной образовательной программы

Воспитательная работа. Воспитательная работа в ОмГПУ осуществляется на основе разработанной и утвержденной на Ученом совете вуза Концепции и Программы воспитания студентов. Целеполагающей основой воспитательной работы является создание благоприятных условий для личностного и профессионального формирования выпускников вуза, сочетающих в себе глубокие профессиональные компетентности, развитые социально-управленческие навыки с высокими моральными и патриотическими качествами, духовной зрелостью, преданностью принципам и ценностям кооперативного движения, обладающих правовой и коммуникативной культурой, способных к

творческому самовыражению. Университетскими традициями являются культурно-массовые мероприятия, вызывающие интерес у вузовского сообщества и позволяющие обучающимся и преподавателям реализоваться в различных видах творческой деятельности. Такими значимыми для студенческого сообщества событиями являются: психолого-педагогическая олимпиада, «Студенческая весна», конкурс социально-значимых проектов «Моя инициатива в образовании».

В рамках реализации Концепции воспитания в ОмГПУ осуществляют свою деятельность студенческие объединения по следующим направлениям: художественное – хореографический ансамбль «Ярмарка», хореографический ансамбль «Грация», вокальный ансамбль «Инверсия», вокальная студия «Феерия», вокальная студия «Вертикаль», рок-группы, команды КВН); туристско-краеведческое – туристический клуб «Мечта»); научно-познавательное – интеллектуальная викторина «Своя игра», организация тематических дебатов в рамках клуба «Мой выбор!», студенческие объединения, реализующие социально-значимые проекты в конкурсе «Моя инициатива в образовании»), социально-педагогическое – педагогический отряд «Доверие», волонтерские отряды «От сердца к сердцу», «Опека», «Открытые сердца», «В процессе», студенческие объединения, реализующие социально-значимые проекты в конкурсе «Моя инициатива в образовании», самоуправление — Центр студенческого самоуправления, Объединенный совет обучающихся, студенческие советы факультетов, дополнительное образование — «Школа вожатых», «Школа фотокорреспондента», «Школа лидерства». Деятельность студентов в общеуниверситетских и факультетских мероприятиях отражена в вузовской газете «Молодость» и на сайте ОмГПУ (www.omgpu.ru).

Формирование студенческого самосознания. В ОмГПУ стратегической целью является формирование креативно мыслящей, мобильной личности, которая способна разрешать актуальные социально-экономические проблемы, стоящие перед российским обществом. Студенческое самосознание формируется через профориентационную работу таких объединений, как «Школа вожатых», «Школа лидерства». Формированию студенческого самосознания содействует деятельность Центра профессиональной адаптации и трудоустройства студентов и выпускников, который реализует различные программы дополнительного образования для студентов вуза, проводит регулярные встречи с работодателями. Для формирования студенческого самосознания в ОмГПУ реализуются такие проекты, как открытая площадка дебатов «Мой выбор», проектный форум «Активное студенческого самосознаний жизни». Студенты имеют возможность реализовать себя в спортивной и творческой сферах, ярким примером чего является студенческое объединение «Сибирские амазонки», которое реализует проект «Четырнадцать вершин России».

Активная общественно-политическая жизнь студентов. Ежегодно в вузе проходят «Форум позиционирования органов студенческого самоуправления как современного механизма реализации гражданского общества», творческий фестиваль «Дебют первокурсника», гражданско-патриотическая акция «Мы наследники великой победы», турнир, посвященный «Дню защитника Отечества», — «Пятерка отважных». Традиционными в университете стали научно-практические конференции «Образование в истории Сибири», «Человек и природа» и др., сборники студенческих статей. Обучающиеся принимают участие в региональных и федеральных молодежных образовательных площадках «РИТМ», «Селигер», «Всероссийский студенческий форум». Студенты ОмГПУ — активные участники городских и региональных проектов, в частности, проекта «Малая Родина». Данный проект нацелен на участие студентов в проектной деятельности, связанной с потребностями муниципальных образований региона. Представители студенчества ОмГПУ входят в федеральную комиссию по развитию советов обучающихся при Министерстве образования и науки Российской Федерации.

Характеристика обеспечения социально-бытовых условий. Университет располагает общежитиями, актовыми залами, спортивными залами, столовыми и буфетами. Для оздоровления студентов имеется дом отдыха «Иртышский». Дом отдыха включает в себя спальный корпус с актовым залом и столовой. Дом отдыха имеет спортивный зал для занятий волейболом, баскетболом и легкой атлетикой. На прилегающей территории имеется футбольное поле, баскетбольная площадка, лыжная трасса.

17. Сведения о материально-технической базе

Учебный процесс осуществляется в специализированных аудиториях (лабораторных, компьютерных классах с выходом в Интернет, лекционных аудиториях оборудованных мультимедийными демонстрационными комплексами, методических кабинетах, спортивных залах и др.). Для реализации образовательной программы имеется следующая материально-техническая база:

ауд. 223 учебного корпуса ОмГПУ № 3 (ул. Интернациональная, 6)

Серверный компьютер в комплекте с веб-камерой и акустической системой

15 терминальных станций 3QNettopQoo

APM преподавателя Celeron 2,6 GHz/512 MbDDR/HDD 80 Gb, DVD-ROM/FDD, клавиатура, мышь, монитор Hansol17"

Проектор Epson EB S82

Экран настенный ручной ScreenMediaEconomy 200x200

Интерактивная доска SmartBoard 680 156x1172

Занятия осуществляются в лекционных и семинарских аудиториях, оборудованных мультимедийными демонстрационными комплектами.

18. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

На базе ОмГПУ действует Региональный ресурсный центр инклюзивного образования. В ОмГПУ работают психиатр, специальный психолог, логопед, сурдопедагоги (5 штатных сотрудников), олигофренопедагог. Университет оснащен конструкциями для обеспечения физической доступности здания «пандус». В ОмГПУ оборудованы 15 учебных мест для инвалидов. Имеющиеся в вузе санитарно-гигиенические помещения пригодны для студентов ряда нозологий. В вузе имеется система пожарной сигнализации для студентов ряда нозологий. В ОмГПУ имеются в необходимом количестве мультимедийные средства и другие технические средства приема-передачи учебной информации. Сайт вуза адаптирован для слабовидящих. В образовательном процессе активно используются методы и технологии, ориентированные на инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья. В библиотеке ОмГПУ имеется в наличии специальная литература (учебники, учебные пособия), включая электронные издания. Отдел организации практик ОмГПУ учитывает запросы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья при их направлении на практику. Проведение текущей, промежуточной и итоговой аттестации в вузе учитывает индивидуальные психофизические особенности инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. В ОмГПУ развивается автоматизированная балльно-рейтинговая система, предполагающая активные и интерактивные образовательные технологии.

В ОмГПУ действует Центр Содействия укреплению здоровья студентов и сотрудников (Центр здоровья), который реализует реабилитационные программы и организует занятия по физической культуре для инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья. В вузе действует волонтерский отряд. Толерантная социокультурная среда создается благодаря регулярным социальным акциям (благотворительные концерты, в том числе концерты инвалидов, неделя Добра, сбор добровольных пожертвований на оплату лечения инвалидов). В ОмГПУ имеется медпункт для оказания первой медицинской помощи инвалидам и студентам с ограниченными возможностями здоровья.