

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет
имени В.М. Шукшина»
(АГГПУ им. В.М. Шукшина)

Утверждаю
проректор по учебной и воспитательной
работе

«25» _____ 2019 г. М.В. Довыдова



ПАСПОРТ КОМПЕТЕНЦИИ

**ПК-2 «способность к проведению работы с персоналом организации с целью отбора
кадров и созданию психологического климата, способствующего к оптимизации
образовательного процесса»**

Направление подготовки	44.04.01 Педагогическое образование
Профиль	Менеджмент в образовании
Квалификация выпускника	магистр
Форма обучения	очная, заочная
Выпускающая кафедра	кафедра педагогики и психологии

2019 г.

Код и наименование компетенции: ПК-2 «способность к проведению работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего к оптимизации образовательного процесса»

Компетенция сформулирована с учётом профессионального стандарта.

Наименование профессионального стандарта, номер и дата утверждения	ОТФ или ТФ по профстандарту (код, формулировка)	Формулировка компетенции
Профессиональный стандарт утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «22» января 2013 г. «Руководитель образовательной организации»	С/01.7 Управление ресурсами дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации и организации дополнительного образования детей	Способность к проведению работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего к оптимизации образовательного процесса

2. Составляющие компетенции

Знать:

- Теоретические основы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего к оптимизации образовательного процесса (З.1).
- Методы планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации (З.2).

Уметь:

- Оценивать эффективность деятельности работников образовательной организации, использовать современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации (У-1).
- Проектировать и осуществлять работу с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего оптимизации образовательного процесса (У-2).

Владеть:

- Методами, технологиями работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего оптимизации образовательного процесса (В.1).
- Инструментами мониторинга и оценки результатов и эффектов работы с персоналом организации с целью отбора кадров (В.1).

3. Перечень дисциплин, модулей, практик, в рамках которых формируется данная компетенция:

Очная форма обучения

Наименование дисциплины, модуля, практики	Семестр (семестры)	Знания, умения, владения и иные составляющие компетенции, формируемые данной дисциплиной (модулем, практикой)
Управление персоналом в образовательных организациях	3	З.1, З.2, У.1, У.2, В.1, В.2
Психология менеджмента	3	З.1, З.2, У.1, У.2, В.1, В.2
Имиджелогия	3	З.1, З.2, У.1, У.2, В.1, В.2

Управленческая практика	4	3.1, 3.2, У.1,У.2, В.1,В.2
Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	4	3.1, 3.2, У.1,У.2, В.1,В.2

Заочная форма обучения

Наименование дисциплины, модуля, практики	Курс (курсы)	Знания, умения, владения и иные составляющие компетенции, формируемые данной дисциплиной (модулем, практикой)
Управление персоналом в образовательных организациях	2	3.1, 3.2, У.1, У.2, В.1,В.2
Психология менеджмента	2	3.1, 3.2, У.1,У.2, В.1,В.2
Имиджелогия	3	3.1, 3.2, У.1,У.2, В.1,В.2
Управленческая практика	2	3.1, 3.2, У.1,У.2, В.1,В.2
Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	3	3.1, 3.2, У.1,У.2, В.1,В.2

4. Показатели сформированности компетенции (дескрипторы):

- *знать*:

Код	Результаты обучения	Показатели оценки результата
3.1	Теоретические основы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего к оптимизации образовательного процесса.	Раскрывает теоретические основы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего к оптимизации образовательного процесса. Приводит примеры способов, приёмов создания психологического климата в образовательной организации.
3.2	Методы планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации.	Обосновывает использование методов планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации. Характеризует способы и формы непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации.

- *уметь*:

Код	Результаты обучения	Показатели оценки результатов
У.1	Оценивать эффективность деятельности работников образовательной организации, использовать современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации.	Оценивает эффективность деятельности работников образовательной организации. Использует современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации.
У.2	Проектировать и осуществлять работу с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего оптимизации образовательного процесса.	Проектирует и осуществляет работу с персоналом организации с целью отбора кадров; Проектирует и осуществляет работу с персоналом организации с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации образовательного процесса.

- *владеть навыками*:

Код	Результаты обучения	Показатели оценки результатов
-----	---------------------	-------------------------------

B.1	Методами, технологиями работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего оптимизации образовательного процесса.	Применяет методы, технологии работы с персоналом организации с целью отбора кадров. Применяет методы, технологии работы с персоналом организации с целью созданию психологического климата, способствующего оптимизации образовательного процесса.
B.2	Инструментами мониторинга и оценки результатов и эффектов работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего оптимизации образовательного процесса.	Отбирает инструменты мониторинга и оценки результатов и эффектов работы с персоналом организации с целью отбора кадров. Отбирает инструменты мониторинга и оценки результатов и эффектов работы с персоналом организации с целью созданию психологического климата, способствующего оптимизации образовательного процесса.

5. Уровни сформированности компетенции:

Составляющие компетенции (знания, умения, владения (навыки))	Показатели сформированности (дескрипторы)	УРОВНИ СФОРМИРОВАННОСТИ		
		НИЗКИЙ «3» (описание выраженности дескрипторов)	СРЕДНИЙ «4» (описание выраженности дескрипторов)	ВЫСОКИЙ «5» (описание выраженности дескрипторов)
3.1	Раскрывает теоретические основы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего к оптимизации образовательного процесса	Раскрывает теоретические основы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего к оптимизации образовательного процесса; (отсутствуют ответы на дополнительные вопросы преподавателя).	Раскрывает теоретические основы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего к оптимизации образовательного процесса	Раскрывает теоретические основы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего к оптимизации образовательного процесса. В ответе присутствует дополнительная информация (не из лекций).
	Приводит примеры способов, приёмов создания психологического климата в образовательной организации.	Приводит примеры способов, приёмов создания психологического климата в образовательной организации с помощью преподавателя.	Приводит примеры способов, приёмов создания психологического климата в образовательной организации (при помощи наводящих вопросов).	Самостоятельно приводит примеры способов, приёмов создания психологического климата в образовательной организации.

3.2	Обосновывает использование методов планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации.	Обосновывает использование методов планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации с помощью преподавателя.	Обосновывает использование методов планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации. (наводящими вопросами).	Самостоятельно обосновывает использование методов планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации.
	Характеризует способы и формы непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации.	Характеризует способы и формы непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации с помощью преподавателя.	Характеризует способы и формы непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации. (наводящими вопросами).	Самостоятельно характеризует способы и формы непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации.
У.2	Проектирует и осуществляет работу с персоналом организации с целью отбора кадров.	Проектирует и осуществляет работу с персоналом организации с целью отбора кадров, допущено несколько ошибок	Проектирует и осуществляет работу с персоналом организации с целью отбора кадров, допущена одна ошибка.	Проектирует и осуществляет работу с персоналом организации с целью отбора кадров, ошибок не допущено.
	Проектирует и осуществляет работу с персоналом организации с целью создания психологического климата.	Допускает более двух ошибок в проектировании и осуществлении работы с персоналом организации с целью создания психологического климата.	Допускает не более двух ошибок в проектировании и осуществлении работы с персоналом организации с целью создания психологического климата.	Без ошибок проектирует и осуществляет работу с персоналом организации с целью создания психологического климата.
У.1	Оценивает эффективность деятельности работников образовательной организации.	Оценивает эффективность деятельности работников образовательной организации (допускает более двух ошибок)	Оценивает эффективность деятельности работников образовательной организации (допускает не более двух ошибок).	Оценивает эффективность деятельности работников образовательной организации (без ошибок).
	Использует современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации.	Использует современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации (допускает более двух ошибок)	Использует современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации (допускает не более двух ошибок).	Использует современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации (без ошибок).
В.1	Применяет методы, технологии работы с персоналом	Допускает ошибки при обосновании применения	Допускает не более одной ошибки при обосновании	Без ошибок обосновывает применение методов,

	организации с целью отбора кадров.	методов, технологий работы с персоналом организации с целью отбора кадров.	применения методов, технологий работы с персоналом организации с целью отбора кадров.	технологий работы с персоналом организации с целью отбора кадров.
	Применяет методы, технологии работы с персоналом организации с целью созданию психологического климата.	Допускает ошибки при обосновании применения методов, технологий работы с персоналом организации с целью созданию психологического климата.	Допускает не более одной ошибки при обосновании применения методов, технологий работы с персоналом организации с целью созданию психологического климата.	Не допускает ошибок при обосновании применения методов, технологий работы с персоналом организации с целью созданию психологического климата.
В.2	Отбирает инструменты мониторинга и оценки результатов и эффектов работы с персоналом организации с целью отбора кадров.	Отбирает инструменты мониторинга и оценки результатов и эффектов работы с персоналом организации с целью отбора кадров при помощи преподавателя.	Отбирает инструменты мониторинга и оценки результатов и эффектов работы с персоналом организации с целью отбора кадров при незначительной помощи преподавателя.	Самостоятельно отбирает инструменты мониторинга и оценки результатов и эффектов работы с персоналом организации с целью отбора кадров.
	Отбирает инструменты мониторинга и оценки результатов и эффектов работы с персоналом организации с целью созданию психологического климата.	Отбирает инструменты мониторинга и оценки результатов и эффектов работы с персоналом организации с целью созданию психологического климата при помощи преподавателя.	Отбирает инструменты мониторинга и оценки результатов и эффектов работы с персоналом организации с целью созданию психологического климата при незначительной помощи преподавателя.	Самостоятельно отбирает инструменты мониторинга и оценки результатов и эффектов работы с персоналом организации с целью созданию психологического климата.

6. Оценочные средства, применимые для оценки сформированности компетенции и (или) её составляющих:

Очная форма обучения

Наименование дисциплины, модуля, практики	Знания, умения, владения и иные составляющие компетенции, формируемые данной дисциплиной (модулем, практикой)	Методы текущего контроля успеваемости	Промежуточная аттестация
Управление персоналом в образовательных организациях	3.1, 3.2, У.1, У.2, В.1, В.2	Методы устного контроля, методы письменного контроля, методы практического контроля, тесты и др.	Экзамен
Психология менеджмента	3.1, 3.2, У.1, У.2, В.1, В.2	Методы устного контроля, методы письменного контроля, методы практического контроля, защита проекта	Экзамен
Имиджелогия	3.1, 3.2, У.1, У.2, В.1, В.2	Методы устного контроля, методы письменного	Зачет

		контроля, методы практического контроля, тесты и др.	
Управленческая практика	3.1, 3.2, У.1,У.2, В.1,В.2	Методы устного контроля, методы письменного контроля, методы практического контроля, др.	Зачет с оценкой

Государственная итоговая аттестация

Форма ГИА	Знания, умения, владения и иные составляющие компетенции, формируемые данной дисциплиной (модулем, практикой)
Защита выпускной квалификационной работы	3.1, 3.2, У.1,У.2, В.1,В.2

Заочная форма обучения

Наименование дисциплины, модуля, практики	Знания, умения, владения и иные составляющие компетенции, формируемые данной дисциплиной (модулем, практикой)	Методы текущего контроля успеваемости	Промежуточная аттестация
Управление персоналом в образовательных организациях	3.1, 3.2, У.1, У.2, В.1,В.2	Методы устного контроля, методы письменного контроля, методы практического контроля, тесты и др.	Экзамен
Психология менеджмента	3.1, 3.2, У.1,У.2, В.1,В.2	Методы устного контроля, методы письменного контроля, методы практического контроля, защита проекта	Экзамен
Имиджелогия	3.1, 3.2, У.1,У.2, В.1,В.2	Методы устного контроля, методы письменного контроля, методы практического контроля, тесты и др.	Зачет
Управленческая практика	3.1, 3.2, У.1,У.2, В.1,В.2	Методы устного контроля, методы письменного контроля, методы практического контроля, др.	Зачет с оценкой

Государственная итоговая аттестация

Форма ГИА	Знания, умения, владения и иные составляющие компетенции, формируемые данной дисциплиной (модулем, практикой)
Защита выпускной квалификационной работы	3.1, 3.2, У.1,У.2, В.1,В.2

Заведующий кафедрой педагогики и психологии _____



Е.Б. Манузина