Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления
персоналом
Протокол от 28 августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление профессиональным развитием

Б1.В.ДВ.3.2

краткое наименование дисциплины не устанавливается

по направлению подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление
направленность (профиль):

«Персонал-менеджмент в органах власти»

Квалификация выпускника: Магистр

формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2020

Новосибирск, 2019

Авторы – составители:

доценткафедры УП, к.соц.н., доцент Богдан Надежда Николаевна

доцент кафедры УП,к.соц.н. Бушуева Ирина Петровна

Заведующая кафедрой управления персоналом,
доцент,к. психол.н. И.В. Доронина

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, ...4
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся 8
и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 23
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 26
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....27

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. ДисциплинаБ1.В.ДВ.3.2«Управление профессиональным развитием» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОК -3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3.1 – для очной формы обучения	способность определять собственные возможности к саморазвитию и самореализации, а также способность проявлять творческий подход в профессиональной деятельности
		ОК-3.2 – для заочной формы обучения	способность определять собственные возможности к саморазвитию и самореализации, а также способность проявлять творческий подход в профессиональной деятельности
			способность подбирать средства и методы для решения поставленных задач в профессиональной деятельности, научном исследовании, а также способность проявлять творческий подход в профессиональной деятельности
ПК -20	Владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности	ОПК-20.1 – для очной формы обучения	способность к активизации познавательной деятельностипри решении исследовательских задач
		ОПК-20.2 – для заочной формы обучения	способность к отбору и использованию методов и средств, способствующих интенсификации познавательной деятельности, в том числе к подготовке и проведению научно-исследовательской работы и педагогической (технологической) практики
			способность к отбору и использованию методов и средств, способствующих интенсификации познавательной деятельности

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны бытьсформированы:

Таблица 2.

Профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Не устанавливаются	ОК -3	**на уровне знаний**: методики саморазвития **на уровне умений:**применение технологий личностного роста
	ПК -20	**на уровне умений:**выбирать приемы и способы, способствующие активизации познавательной деятельностипри решении исследовательских задач; отбирать методы, средства и использовать их для интенсификации познавательной деятельности **на уровне навыков:** демонстрировать навыки реализации научно-исследовательской работы и педагогической (технологической) практики; определять пробелы в научной информации и возможные источники ее получения для подготовки

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем

очная форма обучения –44 часов (из них лекции – 14 ч., занятия семинарского типа – 30 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 64 ч.

заочная форма обучения 16 часов (из них лекции – 4 ч., занятия семинарского типа – 12 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 88 ч.

Место дисциплины

Дисциплина Б1.В.ДВ.3.2«Управление профессиональным развитием» изучается магистрантами очной формы обучения на 1 курсе в 1 семестре, студентами заочной формы – на 2 и3 курсе.

Дисциплина является начинающей формирование компетенций.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем,разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля, промежуточной аттестации[1]
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	**Система профессионального развития**	**54**	**8**		**14**		**32**	
Тема 1.1	Понятие и виды профессионального развития	18	4		4		10	$О_1$ $П_1$ $Т_1$
Тема 1.2.	Закономерности, этапы и факторы профессионального развития	16	2		4		10	$О_2$ $П_2$ $Т_2$
Тема 1.3.	Взаимосвязь профессионального развития, обучения и карьеры	20	2		6		12	$О_3$ $П_3$ $Т_3$
Раздел 2	**Направления и формы профессионального развития**	**54**	**6**		**16**		**32**	
Тема 2.1	Виды дополнительного профессионального образования и организация обучения	20	2		6		12	$О_4$ $П_4$ $Т_4$
Тема 2.2.	Оценка потребности, мотивация и стимулирование профессионального развития	18	2		6		10	$О_5$ $П_5$ $Т_5$
Тема 2.3.	Карьера как механизм профессионального развития	16	2		4		10	$О_6$ $П_6$ $Т_6$
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		**108**	**14**		**30**		**64**	**ак.ч.**
		3	**0,39**		**0,83**		**1,78**	**З.Е.**
		81	**10,5**		**22,5**		**48**	**ас.ч.**

[1]Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР),практическое задание (П)

Таблица 4.

№ п/п	Наименование тем, разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля, промежуточной аттестации[2]
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	**Система профессионального развития**	**48**	**2**		**6**		**40**	$О_1$ $П_1$
Тема 1.1	Понятие и виды профессионального развития							
Тема 1.2.	Закономерности, этапы и факторы профессионального развития							
Тема 1.3.	Взаимосвязь профессионального развития, обучения и карьеры							
Раздел 2	**Направления и формы профессионального развития**	**38**	**2**		**6**		**30**	$О_2$ $П_2$ $О_3$ $П_3$
Тема 2.1	Виды дополнительного профессионального образования и организация обучения							
Тема 2.2.	Оценка потребности, мотивация и стимулирование профессионального развития							
Тема 2.3.	Карьера как механизм профессионального развития							
Выполнение контрольной работы по разделам 1-2		**18**					18	КР
Промежуточная аттестация		**4**				4		Зачет
Всего:		**108**	**4**		**12**	**4**	**88**	ак.ч.
		3	**0,11**		**0,33**	**0,11**	**2,44**	З.Е.
		81	**3**		**9**	**3**	**66**	ас.ч.

[2]Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), контрольная работа (КР), практическое задание (П)

Содержание дисциплины

Раздел 1. Система профессионального развития

Тема 1.1 Понятие и виды профессионального развития

Уточнение и конкретизация применительно к сфере деятельности дефиниций «развитие», «движение» («продвижение»), «рост», «профессионализм». Проблема профессионализма с позиций социологии, психологии и акмеологии. Сущностные признаки профессионального развития. Профессионально-должностное, профессионально квалификационное и личностно-профессиональное развитие

Тема 1.2 Закономерности, этапы и факторы профессионального развития

Отечественные и зарубежные концепции и теории профессионального развития (Е.А. Климов, П.Я. Гальперин, Л.А. Обухова, Д. Сьюпер, Ф. Хейвигхерст). Этапность и непрерывность как основная закономерность профессионального развитии, подходы к выделению стадий и этапов. Объективные и субъективные факторы профессионального развития. Кризисы и барьеры в профессиональном развитии, пути их преодоления.

Тема 1.3 Взаимосвязь профессионального развития, обучения и карьеры

Взаимовлияние личностного и профессионального развития. Становление профессионального самосознания в ходе профессионального развития. Обучение как условие профессионального развития. Карьера как результат профессионального развития.

Раздел 2. Направления и формы профессионального развития

Тема 2.1 Виды дополнительного профессионального образования и организация обучения

Дополнительное профессиональное образование как механизм профессионального развития, технологии выявления потребности и формирования заказа на обучение. Переподготовка, повышение квалификации, стажировка, их особенности. Обучение на рабочем месте. Наставничество как форма передачи опыта и способ профессионального развития.

Тема 2.2 Оценка потребности, мотивация и стимулирование профессионального развития

Индивидуальные и групповые методы диагностики потребности в обучении и развитии. Мотивация достижения успеха и избегания неудачи – ведущие мотивы в профессиональном развитии. Способы стимулирования профессионального развития. Мотивационная среда как фактор профессионального развития.

Тема 2.3 Карьера как механизм профессионального развития

Феномен карьеры в современном обществе и его особенности. Типы и виды карьеры; ротация как особый вид карьерного развития. Закономерности карьерного развития. Карьерный самоменеджмент как способ развития карьеры.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемостиобучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. При проведении занятий по дисциплинеБ1.В.ДВ.3.2«Управление профессиональным развитием» используются следующие методы текущего контроляуспеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной форме обучения

Таблица 5

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	**Система профессионального развития**	
Тема 1.1	Понятие и виды профессионального развития	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания Решение тестового задания на бумажном носителе
Тема 1.2.	Закономерности, этапы и факторы профессионального развития	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания Решение тестового задания на бумажном носителе
Тема 1.3.	Взаимосвязь профессионального развития, обучения и карьеры	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания Решение тестового задания на бумажном носителе
Раздел 2	**Направления и формы профессионального развития**	
Тема 2.1	Виды дополнительного профессионального образования и организация обучения	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания Решение тестового задания на бумажном носителе
Тема 2.2.	Оценка потребности, мотивация и стимулирование профессионального развития	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания Решение тестового задания на бумажном носителе
Тема 2.3.	Карьера как механизм профессионального развития	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания Решение тестового задания на бумажном носителе

Для проведения занятий по заочной форме обучения

Таблица 6

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	**Система профессионального развития**	
Тема 1.1	Понятие и виды профессионального развития	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 1.2.	Закономерности, этапы и факторы профессионального развития	
Тема 1.3.	Взаимосвязь профессионального развития, обучения и карьеры	
Раздел 2	**Направления и формы профессионального развития**	
Тема 2.1	Виды дополнительного профессионального образования и организация обучения	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 2.2.	Оценка потребности, мотивация и стимулирование профессионального развития	
Тема 2.3.	Карьера как механизм профессионального развития	
Выполнение контрольной работы по курсу		Письменное выполнение контрольной работы по разделам 1-2

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): для студентов очной и заочной формы обучения – устный ответ по вопросам и заданиям для подготовки к зачету, для студентов заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ - тестирования с использованием специализированного программного обеспечения и выполнения письменного контрольного задания.

По решению преподавателя зачет для обучающихся по заочной форме может быть проведен с применением следующих методов (средств): письменного ответа по вопросам и заданиям для подготовки к зачету или в виде тестирования.

Выбор метода оценивания для традиционной формы обучения осуществляет преподаватель, информировав обучающихся в день проведения консультации к зачету.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре управления персоналом в УМКД.

4.2.1. Типовые вопросы и задания для опроса

Тема 1.1Понятие и виды профессионального развития(О1.1)

1. Уточнение и конкретизация применительно к сфере деятельности дефиниций «развитие», «движение» («продвижение»), «рост», «профессионализм».
2. Проблема профессионализма с позиций социологии, психологии и акмеологии.
3. Этапность как основная закономерность профессионального развитии, подходы к выделению стадий и этапов.

Тема 1.2 Закономерности, этапы и факторы профессионального развития(О.1.2)

4. Обучение как условие профессионального развития.
5. Карьера как результат профессионального развития

Тема 1.3. Взаимосвязь профессионального развития, обучения и карьеры(О 1.3)

6. Переподготовка, повышение квалификации, стажировка, их особенности.
7. Наставничество как форма передачи опыта и профессионального развития.
8. Индивидуальные и групповые методы диагностики потребности в обучении и развитии.

Тема 2.1 Виды дополнительного профессионального образования и организация обучения(О 2.1)

9. Способы стимулирования профессионального развития.
10. Закономерности карьерного развития.
11. Карьерный самоменеджмент как способ развития карьеры.

Тема 2.2 Оценка потребности, мотивация и стимулирование профессионального развития(О 2.2)

12. Сущность планирования, его отличия от программирования и проектирования.
13. Организация работы по планированию профессионального развития.
14. Технология планирования.

Тема 2.3 Карьера как механизм профессионального развития (О 2.3)

15. Методы планирования.
16. Задачи и принципы организационного обеспечения профессионального развития.
17. Роли и функции руководителей и специалистов кадровых подразделений в деятельности по профессиональному развитию.

4.2.2 Типовые варианты практических заданий

Тема 1.1Понятие и виды профессионального развития(ПЗ1.1)

Цель: отработать навыки оценки персонала при планировании их профессионального развития.

Задание:

1. Проведите самооценку значимости и степени сформированности компетенций (в баллах по 5-балльной системе, где 5 — высокая значимость/сформированность, 1 — низкая значимость/сформированность).

2. Проанализируйте полученный результат с точки зрения первоочередности и возможных путей ликвидации выявленного разрыва

3. Предложите мероприятия про профессиональному развитию, исходя из получившегося профиля компетенций.

Компетенции	Значимость	Степень сформи-рованности	Разность между А и Б
	А	Б	
Профессионально-деловые			
Осуществлять оперативное и стратегическое планирование деятельности			
Эффективно организовывать свое рабочее время			
Принимать на себя ответственность за процесс и результат деятельности			
Проявлять инициативу в решении профессиональных задач			
Систематически работать над повышением своего профессионального уровня			
Эффективно реализовывать свой профессиональный опыт			
Выбирать эффективные методы управления			
Принимать решения по вопросам профессиональной деятельности			
Определять критерии оценки результатов деятельности			
Коммуникативные			
Способность к сотрудничеству с коллегами и клиентами			
Эффективно разрешать и предотвращать конфликты			
Организовывать эффективные деловые коммуникации, осуществлять прием и адресную передачу деловой информации			
Вести деловые переговоры, участвовать в заседаниях, совещаниях			
Вести деловую переписку			
Способствовать адаптации сотрудников к работе в коллективе			
Знать и соблюдать нормы деловой этики			

Оказывать морально-психологическую поддержку членам коллектива			
Интеллектуальные			
Анализировать и прогнозировать ситуации профессиональной деятельности			
Эффективно обрабатывать и систематизировать информацию			
Быстро переключаться с одного вида деятельности на другой			
Запоминать и быстро воспроизводить информацию			
Управлять своими эмоциями			
Проявлять силу воли			
Решать задачи повышенной сложности, требующие подвижности и быстрой переключаемости мыслительных операций			
Грамотно и четко формулировать свои мысли			

Тема 1.2 Закономерности, этапы и факторы профессионального развития(ПЗ1.2)

Цель: составить программу развития персонала.

Задание:

1. Составьте примерную программу (цели, задачи, перечень тем и методы) обучения менеджеров по персоналу технологиям кадровой работы.
2. Подробно опишите весь процесс обучения
3. Предложите не менее трех методов для определения потребности в профессиональном развитии менеджеров по персоналу

Тема 1.3.Взаимосвязь профессионального развития, обучения и карьеры(ПЗ1.3)

Цель: отработать навыки по определению потребности в профессиональном развитии персонала.

Задание:

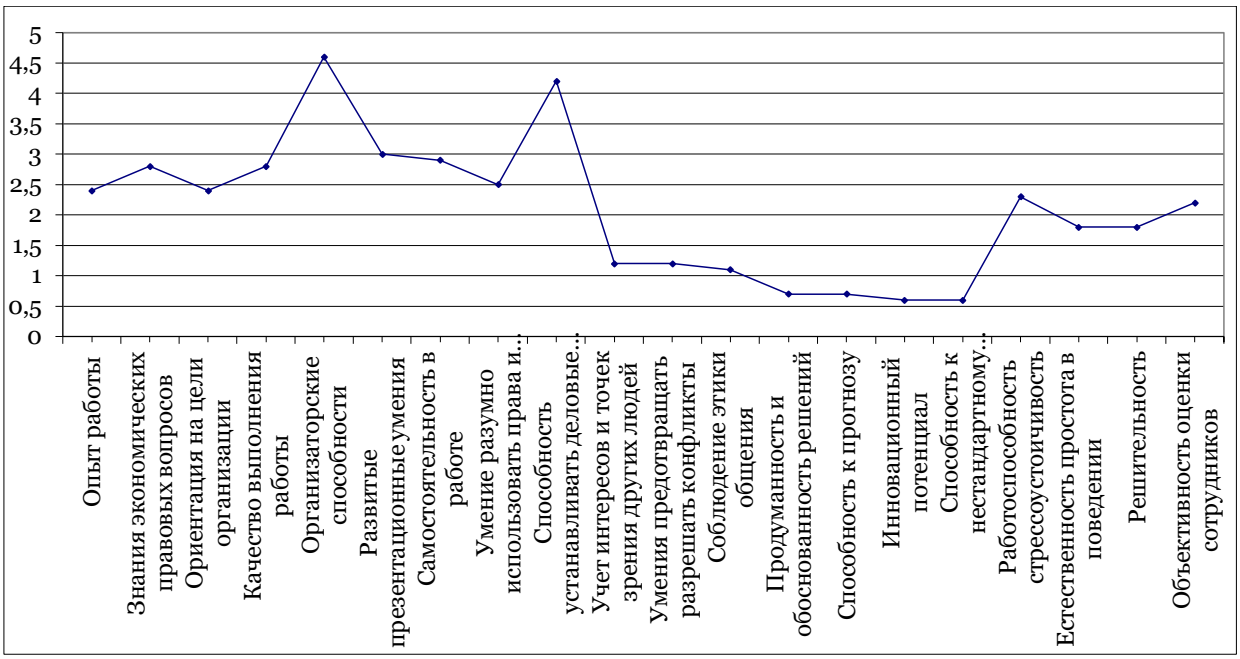
1. Создайте схему технологии определения потребности в профессиональном развитии персонала
2. Подробно опишите весь процесс определения потребности в профессиональном развитии персонала
3. Предложите не менее трех методов для определения потребности в профессиональном развитии персонала

Тема 2.1 Виды дополнительного профессионального образования и организация обучения(ПЗ 2.1)

Цель: отработать навыки оценки персонала при планировании их профессионального развития.

Задание:

1. Изучите профиль компетенций, представленный на графике, и определите потребности в профессиональном развитии работника.
2. Проанализируйте полученный результат с точки зрения первоочередности и возможных путей ликвидации выявленного разрыва
3. Предложите мероприятия по профессиональному развитию сотрудника, исходя из получившегося профиля компетенций.



Тема 2.2 Оценка потребности, мотивация и стимулирование профессионального развития(ПЗ 2.2.)

Тема: Формирование кадрового резерва.

Цель: отработать навыки разработки принципов создания кадрового резерва.

Задание:

1. Разработайте для Вашей будущей организации принципы создания кадрового резерва на основе данных альтернативных подходов:

1) «создать или купить» (готовить собственных специалистов, руководителей или нанимать со стороны).

2) приобретать кадры для текущего замещения открывающихся вакансий или «выращивать» компетентных специалистов для замещения должностей в будущем в связи с развитием организации.

3) сочетание данных принципов (определенный процент вакансий будет замещаться из числа работников организации, и какой-то процент — путем найма извне).

2. Создайте структуру положения о кадровом резерве.

3. Предложите мероприятия по развитию кадрового резерва на ближайший год

Тема 2.3 Карьера как механизм профессионального развития (ПЗ 2.3.)

Цель: составить план карьерного развития в организации.

Задание:

1. Выберите сферу деятельности, смоделируйте карьерное пространство организации, работающей в данной сфере.

2. Составьте карьерограмму, отражающую возможный карьерный рост работника (для любой должности)

3. Заполните таблицу

Этапы карьерного роста (названия должностей в ходе последовательного замещения)	Требования к должности (стаж работы, образование, квалификация и др.)	Мероприятия со стороны организации	Мероприятия со стороны работника

4.2.3 Типовые варианты тестовых заданий(T_1 – T_5)

Тема 1.1 Понятие и виды профессионального развития($T_{1.1}$)

1. _____ – род трудовой деятельности, требующий определенных знаний, умений и навыков, которые обеспечиваются обучением.
* профессия
профессионализм
должность

2. Профессиональное-квалификационное развитие и профессионально-должностное развитие – это
синонимы
* два самостоятельных процесса
процессы в разных сферах деятельности

3. Профессиональное-квалификационное развитие связано с
* обучением и самообразованием, приобретением знаний и опыта;
поиском возможностей служебного продвижения.

Тема 1.2 Закономерности, этапы и факторы профессионального развития($T._2$)

4. Профессиональное развитие –
* системно-организованный индивидуально-творческий процесс становления специалиста как профессионала
профессиональный рост
познавательно-творческая деятельность
процесс, обеспечивающийся соответствующим профессиональным обучением

5. _____ – карьерный процесс, неразрывно связанный с продвижением по службе, изменением статуса сотрудника в организации
* профессионально-должностное развитие
личностно-профессиональное-развитие
профессиональное развитие

6. Группа лиц, обладающих профессиональными, деловыми и личностными качествами, необходимыми для замещения должностей, которые при определенной подготовке будут отвечать квалификационным требованиям к соответствующим должностям – _____.
* кадровый резерв.

Тема 1.3. Взаимосвязь профессионального развития, обучения и карьеры($T._3$)

7. Следствием профессионального развития является
обучение
* карьера
денежное вознаграждение
уважение

8. Основными закономерностями профессионального развития являются:
* целостности
* этапности

неизбежности
* непрерывности
адресности
обязательности

9. Профессиональное становление – это динамичный процесс, происходящий по определенным _____.
*этапам

Тема 2.1 Виды дополнительного профессионального образования и организация обучения (Т.4)

10. Этапы профессионального развития по Ф. Хейвигхерсту:
идентификация с работой
приобретение основных трудовых навыков
приобретение профессиональной идентичности
становление профессионала
работа на благо общества

11. Целостность как закономерность профессионального развития определяется как
* неразрывность становления человека как профессионала и как личности
одновременное успешное становление человека как профессионала в нескольких сферах деятельности
успешное становление человека как профессионала в течение всей трудовой жизни

12. Содержание и этапы профессионального самопроектирования

Содержание	Этапы
Овладение профессиональными компетенциями, развитие профессиональных установок	Адаптационный
Выстраивание приоритетов самоопределения	Акмеологический
Активный поиск собственного профессионального образа	Имиджевый
Определение вариативности профессионально-творческого саморазвития и развития профессиональной карьеры	Форсайтинговый
Анализ и коррекция профессионального самопроектирования	Аналитический

Тема 2.2 Оценка потребности, мотивация и стимулирование профессионального развития(Т.5.)

13. Потребности, ценности и мотивы относятся к факторам профессионального развития:
социальным
*личностным
социально-психологическим

14. Карьера, организационная культура, профессионально-важные качества относятся к факторам профессионального развития:
социальным
личностным

*социально-психологическим

15. Динамика личности в процессе профессионального развития – характеристика профессионального развития
непрерывность
* этапность
целостность

Тема 2.3 Карьера как механизм профессионального развития(Т.6.)

16. Обучение является _____ профессионального развития
следствием
* условием
параллельным процессом
характеристикой

17. Ликвидация несоответствия между тем, что человек знает и умеет, и тем, что ему необходимо знать и уметь
профессиональное развитие
*обучение
самообразование

18. Расширение возможностей и способностей человека в профессиональной деятельности
обучение
*профессиональное развитие
кадровый потенциал

4.2.4 Типовые вопросы электронного семинара

1.Дайте определение понятия «профессиональное развитие» и раскройте его сущностные принципы.

2. Приведите не менее 5 причин актуальности проблемы управления профессиональным развитием. Свое мнение обоснуйте примерами.

3. Какими методами можно осуществлять профессиональное развитие и какие из них применяются в Вашей организации?

4.2.5 Типовые темы контрольных работ

1. Анализ практики управления профессиональным развитием в организации и разработка мер по улучшению деятельности
2. Разработка положения о профессиональном развитии в организации
3. Разработка положения о наставничестве как форме профессионального развития в организации
4. Разработка положения о ротации кадров как форме профессионального развития
5. Разработка программы оценки потребности в обучении и плана обучения кадров организации
6. Разработка форм планов и порядка составления планов профессионального развития
7. Разработка программы и технологии оценки личностно-профессионального развития персонала в организации
8. Разработка программы оценки эффективности и результативности управления профессиональным развитием персонала.

9. Разработка модели управления непрерывным профессиональным развитием персонала
10. Разработка механизмов организационного обеспечения управления профессиональным развитием персонала

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Таблица 9

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОК -3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3.1 – для очной формы обучения	способность определять собственные возможности к саморазвитию и самореализации, а также способность проявлять творческий подход в профессиональной деятельности
		ОК-3.2 – для заочной формы обучения	способность определять собственные возможности к саморазвитию и самореализации, а также способность проявлять творческий подход в профессиональной деятельности способность подбирать средства и методы для решения поставленных задач в профессиональной деятельности, научном исследовании, а также способность проявлять творческий подход в профессиональной деятельности
ПК -20	Владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности	ОПК-20.1 – для очной формы обучения	способность к активизации познавательной деятельностипри решении исследовательских задач
		ОПК-20.2 – для заочной формы обучения	способность к отбору и использованию методов и средств, способствующих интенсификации познавательной деятельности, в том числе к подготовке и проведению научно-исследовательской работы и педагогической (технологической) практики

Таблица 10

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОК-3.1 – для очной формы обучения ОК-3.2 – для заочной формы обучения	определение собственных возможностей к саморазвитию и самореализации	показывает знания методики саморазвития
ОПК-20.1 – для очной формы обучения	активизация познавательной деятельности при решении исследовательских задач	умеет выбирать приемы и способы, способствующие активизации познавательной деятельности при решении исследовательских задач
ОПК-20.2 – для заочной формы обучения	отбор и использование методов и средств, способствующих интенсификации познавательной деятельности, в том числек подготовке и проведениюнаучно-исследовательской работы и педагогической (технологической) практики.	умеет отбирать методы, средства и использовать их для интенсификации познавательной деятельности демонстрирует навыки реализации научно-исследовательской работы и педагогической (технологической) практики определяет пробелы в научной информации и возможные источники ее получения для подготовки отчета

4.3.2. Типовые оценочные средства

Полный перечень вопросов и заданий находится на кафедре управления персоналом в УМКД.

Типовые вопросы для зачета

1. Уточнение и конкретизация применительно к сфере деятельности дефиниций «развитие», «движение» («продвижение»), «рост», «профессионализм».
2. Проблема профессионализма с позиций социологии, психологии и акмеологии.
3. Сущностные признаки профессионального развития.
4. Профессионально-должностное, профессионально квалификационное и личностно-профессиональное развитие.
5. Отечественные и зарубежные концепции и теории профессионального развития (Е.А. Климов, П.Я. Гальперин, Л.А. Обухова, Д. Сьюпер, Ф. Хейвигхерст).
6. Этапность и непрерывность как основная закономерность профессионального развитии, подходы к выделению стадий и этапов.
7. Объективные и субъективные факторы профессионального развития.
8. Кризисы и барьеры в профессиональном развитии, пути их преодоления.
9. Взаимовлияние личностного и профессионального развития.
10. Становление профессионального самосознания в ходе профессионального развития.
11. Обучение как условие профессионального развития.
12. Карьера как результат профессионального развития.

13. Дополнительное профессиональное образование как механизм профессионального развития, технологии выявления потребности и формирования заказа на обучение.
14. Переподготовка, повышение квалификации, стажировка, их особенности.
15. Обучение на рабочем месте.
16. Наставничество как форма передачи опыта и способ профессионального развития.
17. Индивидуальные и групповые методы диагностики потребности в обучении и развитии.
18. Мотивация достижения успеха и избегания неудачи – ведущие мотивы в профессиональном развитии.
19. Способы стимулирования профессионального развития.
20. Мотивационная среда как фактор профессионального развития.
21. Феномен карьеры в современном обществе и его особенности.
22. Типы и виды карьеры; ротация как особый вид карьерного развития.
23. Закономерности карьерного развития.
24. Карьерный самоменеджмент как способ развития карьеры.
25. Системный подход к управлению профессиональным развитием.
26. Функции управления и особенности их реализации при управлении профессиональным развитием.
27. Сущность планирования, его отличия от программирования и проектирования.
28. Оперативный, тактический и стратегический планы.
29. Организация работы по планированию профессионального развития.
30. Программно-целевой метод как основа планирования профессионального развития.
31. Виды планов и программ в зависимости от их назначения, уровня должности, проблемы и др.
32. Технология планирования.
33. Методы планирования.
34. Задачи и принципы организационного обеспечения профессионального развития.
35. Роли и функции руководителей и специалистов кадровых подразделений в деятельности по профессиональному развитию.
36. Сетевой принцип организационного обеспечения.

Типовые варианты тестовых заданий

(для заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ)

Тема 1.1 Понятие и виды профессионального развития($T_{1.1}$)

1. Профессиональное-должностное развитие связано с
обучением и самообразованием, приобретением знаний и опыта;
* поиском возможностей служебного.

2. Профессионализация протекает
на личностном (индивидуальном) уровне
в масштабах всего социально-политического института
* протекает не только на личностном (индивидуальном) уровне, но и в масштабах всего социально-политического института

3. _____ – это личностные качества и способности, а также профессиональные знания и навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей

* профессиональная компетентность
модель компетенций
оценка профессиональных компетенций
профессиональное качество

Тема 1.2 Закономерности, этапы и факторы профессионального развития($Т._2$)

4. Профессиональное обучение – это:
*устранение разрыва между тем, что сотрудник знает, и тем, что он должен знать
получение высшего образования
приобретение профессии

5. Устранение разрыва между тем, что сотрудник знает, и тем, что он должен знать – это
профессиональное развитие
* профессиональное обучение
карьера

6. Условием профессионального развития является
* обучение
карьера
рост
должность

Тема 1.3. Взаимосвязь профессионального развития, обучения и карьеры($Т._3$)

7. Характеристика и этапы профессионального саморазвития

Характеристика	Этапы
Активизация интересов к определенным явлениям, фактам, процессам, имеющим как опосредованное, так и непосредственное отношение к той или иной профессии	Профессиональная направленность
Достижение на конкретном этапе определенного, субъективного уровня профессионализма, обуславливающее дальнейший профессиональный рост и возможность переноса сформированных навыков и умений в измененные условия деятельности	Профессиональное самоопределение
Индивидуальные свойства личности, обеспечивающие общественно-необходимую эффективность и рыночное качество результатов труда при одновременной удовлетворенности трудовым процессом	Профессиональная пригодность
Способность эффективно выполнять свои трудовые обязанности, права, нести ответственность за результат деятельности	Профессиональная компетентность
Лидерство в управлении переменами в сфере профессионального труда	Конкурентоспособность профессионала

8. Этапы профессионального становления:
оптация

адаптация
интернал
мастерство
авторитет
наставник

9. Этапы профессионального развития по Д. Сьюперу:
рост
исследование
упрочение карьеры
сохранение достигнутого

Тема 2.1 Виды дополнительного профессионального образования и организация обучения (Т.4)

10. Социально-психологические факторы профессионального развития относятся:
*профессионально-важные качества
потребности
*карьера
мотивы
*условия принятия управленческих решений
*организационная культура
ценности

11. Личностные факторы профессионального развития:
профессионально-важные качества
*потребности
карьера
*мотивы
условия принятия управленческих решений
организационная культура
*ценности

12. Социальные факторы профессионального развития:
профессионально-важные качества
потребности
мотивы
*учет глобальных, национальных и региональных тенденций приоритетов кадровой политики
организационная культура
ценности
*осуществление социально значимых программ

Тема 2.2 Оценка потребности, мотивация и стимулирование профессионального развития(Т.5.)

13. Закономерность этапности профессионального развития определяется как:
одновременное успешное становление человека как профессионала в нескольких сферах деятельности
успешное становление человека как профессионала в течение всей трудовой жизни
* динамика личности в процессе профессионального развития зависит как от возраста субъекта деятельности, так и от этапа его профессионализации
неразрывность становления человека как профессионала и как личности

14. Понятия «профессиональное развитие» и «карьера» соотносятся как
*понятие «профессиональное развитие» шире, чем «карьера»
понятие «профессиональное развитие» уже, чем «карьера»
это равнозначные понятия

15. Понятия «профессиональное развитие» и «обучение» соотносятся как
*понятие «профессиональное развитие» шире, чем «обучение»
понятие «профессиональное развитие» уже, чем «обучение»
это равнозначные понятия

Тема 2.3 Карьера как механизм профессионального развития(Т.$_6$.)

16. Этапы организации процесса обучения кадров
определение потребности в обучении
постановка целей обучения
выбор или подготовка преподавателей
проведение обучения
определение содержания, форм и методов обучения.

17. Перемены в профессионально-должностном развитии связаны с
*изменением статуса сотрудника
* карьерным ростом
повышением денежного вознаграждения
моральным обликом

18. Карьера – это должностное продвижение сотрудника по иерархии
Да
*Нет

Типовой вариант письменного контрольногозадания (ПКЗ)
(для заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ)

Вариант 1.

1. Проанализируйте подходы к профессиональному развитию в акмеологии и социологии.
2. Раскройте содержание технологий обучения организациях.
3. Проанализируйте применяемые технологии в практике профессионального развития в Вашей организации, выявите проблемные места.

Шкала оценивания

Таблица 11

Зачет	Критерии оценки
Незачтено	Студент не владеет понятийным аппаратом дисциплины, не может дать определение понятий, не знает подходы к управлению профессиональным развитие и не может создать модель. Не умеет раскрыть принципы и методы управления профессиональным развитием. Не владеет знаниями о практическом применении подходов к управлению профессиональным развитием.

Зачтено	Студент владеет понятийным аппаратом дисциплины, может дать определение понятий с точки зрения минимум 3 подходов, знает подходы к управлению профессиональным развитие и может создать модель. Умеет раскрыть принципы и методы управления профессиональным развитием. Владеет знаниями о практическом применении подходов к управлению профессиональным развитием.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Для студентов, обучающихся по очной формезачетпроводится в устной форме - собеседования по изученному материалу по вопросам и заданиям для подготовки к зачету.

По решению преподавателя зачет для обучающихся по заочной форме может быть проведен в письменной форме, в том числе в виде тестирования.

При проведении зачета во внимание принимается оценка успеваемости обучающихся, позволяющей учесть качество работы в течение семестра.

Участие студента в научно-исследовательской деятельности (участие в конференциях, научные публикации, участие в конкурсах и олимпиадах, соответствующих тематике дисциплины под руководством преподавателя) поощряется премиальными баллами.

Для студентов, обучающихся на заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний также осуществляется с помощью тестовых заданий. Тестирование проводится в СДО "Прометей" в соответствии с установленными требованиями. Итоговый тест формируется на аппаратном уровне с использованием банка тестовых заданий по дисциплине. Проверка результатов тестирования осуществляется автоматически.

Алгоритм расчета итоговой оценки студентов, обучающихся на заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ, установлен «Регламентом о системе оценивания знаний обучающихся по дисциплинам учебного модуля по образовательным программам с применением электронного обучения на факультете заочного и дистанционного обучения Сибирского института управления-филиала РАНХиГС».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации для обучающихся по очной форме обучения

Для наилучшего усвоения материала магистрант обязательно должен посещать все лекционные и семинарские занятия, что будет способствовать постепенному накоплению знаний, максимальному развитию умений и навыков. Кроме того, магистрант обязан выполнять все виды самостоятельной работы. При подготовке к семинарам магистрант готовит темы и вопросы, в том числе выносимые на самостоятельное изучение, при необходимости составляет конспект, тезисы доклада.

К каждой теме семинара магистрант готовит вопросы, раскрытие которых позволит передать ее содержание. Подготовка к аудиторным занятиям предполагает изучение текстов лекций, а также изданий, входящих в списки основной и дополнительной литературы. Проработку материалов лекций целесообразно осуществлять в течение 2 – 3-х дней после её проведения. С этой целью необходимо просмотреть записи и подчеркнуть заголовки и самые ценные положения разными цветами (применение разноцветных пометок делают важные положения более наглядными, и облегчают визуальное запоминание), внимательно изучить ключевые слова темы занятия. Отдельные темы курса

предполагают дополнительную проработку материала, доработку лекций, составление конспектов. При подготовке к лекции-дискуссии преподаватель может рекомендовать обучающимся предварительное изучение материалов периодических изданий, а также подготовку примеров из практики.

Методические рекомендации при проведении устного опроса, тестирования

При подготовке к устному опросу магистрантам рекомендуется повторить пройденный материал, изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. Опрос предполагает устный ответ магистранта на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ должен представлять собой развёрнутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

При подготовке к тестированию перед магистрантом стоят следующие основные задачи: изучение учебной, научной и справочной литературы по дисциплине; самостоятельный анализ теоретических концепций отечественных и зарубежных специалистов; закрепление основных понятий дисциплины. Тестовые задания соответствуют всем основным темам курса.

Методические рекомендации для обучающихся по заочной форме обучения

При обучении на заочной форме обучения учебным планом отведено на самостоятельное изучение материала гораздо большее количество часов. Магистрант должен посетить установочные лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на курсовую работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждого модуля дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим (семинарским) занятиям и выполнения заданий самостоятельной и курсовой работ, а также к промежуточной аттестации по дисциплине. Для развития основных знаний умений и навыков лекционный курс состоит из традиционных лекций и лекций-дискуссий.

Основным методом обучения на заочной форме обучения выступает самостоятельная работа, которая выполняется индивидуально в произвольном режиме времени в удобные для обучающегося часы, часто вне аудитории - внеаудиторная самостоятельная работа. Самостоятельная работа рассматривается с одной стороны, как форма или метод обучения и вид учебной деятельности, осуществляемый без непосредственного вмешательства преподавателя, с другой – как средство вовлечения обучающихся в самостоятельную познавательную деятельность, средство формирования у них методов ее организации.

Краткие методические рекомендации по написанию контрольной работы

Контрольная работы должна представлять собой полное, систематизированное изложение темы и свидетельствовать об понимании обучаемым сути затрагиваемых им вопросов. Контрольная работа должна иметь аналитический, а не описательный характер. Положения и выводы, содержащиеся в контрольной работе, должны быть аргументированы и обоснованы примерами, статистическими данные, фактами, которые иллюстрируют те или иные теоретические положения. Излагать материал в контрольные работы рекомендуется простыми, чёткими, короткими предложениями, избегая излишне наукообразных, декларативных фраз и малопонятных терминов без соответствующей их

расшифровки. Особое внимание следует уделить грамматической и стилистической обработке текста работы.

Контрольная работы должна быть правильно оформлена. Титульный лист является первой страницей работы и содержит следующие реквизиты:
полное наименование образовательного учреждения, наименование факультета и кафедры, тема контрольной работы, сведения об авторе работы, сведения о руководителе, местонахождение образовательного учреждения, год написания работы.

Содержательная часть контрольной работы должна открываться её содержанием, в структуре которого следует отразить с указанием номера соответствующей страницы:

– введение, смысл которого состоит в постановке темы и обосновании её выбора;

– основную часть, содержащую два – три параграфа, рассмотрение которых направлено на раскрытие всей темы контрольной работы в целом;

– заключение, содержащее основные выводы и обобщения по теме контрольной работы;

– библиографический список.

Рассмотрение каждого параграфа в тексте контрольной работы должно начинаться с новой страницы и открываться его заголовком в соответствии с названием, который был указан в оглавлении (содержании) работы. Завершив контрольную работу, студент в обязательном порядке должен расписаться на титульном листе, подтверждая тем самым авторство текста, указать дату сдачи контрольной работы.

Контрольная работа может быть проверена на наличие/отсутствие неправомерных заимствований в программе «Антиплагиат» как самим студентом (с приложением к тексту справки), так и преподавателем.

Текст контрольной работы оформляется печатным способом на одной стороне листа бумаги формата А4 с помощью текстового редактора Times New Roman через 1,5 интервала. Цвет шрифта должен быть черным, высота букв, кегль (шрифт) – 14. Полужирный шрифт не применяется. Текст работы следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм, левое – 30 мм. Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных терминах, применяя шрифты разной гарнитуры. При этом надо учитывать, что размещение текста на обеих сторонах листа формата А-4 недопустимо.Страницы нумеруются арабскими цифрами с соблюдением сквозной нумерации по всему тексту. Номер страницы проставляется в центре нижней части листа без точки. Оглавление (содержание) размещается на второй странице (нумерация страниц – автоматическая), титульный лист не нумеруются. Приложения не включаются в общую нумерацию страниц.

В ходе работы над текстом студенту необходимо проследить за тем, чтобы в работе был правильно оформлен научный аппарат. Все цитаты, цифры и факты, проводимые в работе должны иметь ссылку на соответствующий источник, которая оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.0.5-2008 (включая Интернет-источники).

В контрольной работе используются только общепринятые сокращения и аббревиатуры. Наличие и правильность оформление ссылок являются важнейшими требованиями к контрольной работе, критерием самостоятельности труда её автора. Отсутствие ссылок на указанную в списке первоисточников литературу расценивается как явный признак плагиата. Однако чрезмерно увлекаться цитированием не стоит, поскольку объём цитируемого материала не должен превышать 25% объёма всего текста работы.

По завершению процесса написания контрольной работы обучаемый представляет на кафедру в установленные сроки, но не позднее, чем за 10 дней до итоговой аттестации (зачёта) по всему курсу.

Контрольная работа в своём окончательном варианте должна иметь образцовый внешний вид. Контрольные работы, в которых отсутствует план, нельзя определить, где оканчивается изложение одного вопроса и начинается изложение следующего, нет

введения и заключения, отсутствуют поля, интервалы, нумерация страниц, небрежно сброшюрованные, к проверке не принимаются и возвращаются на доработку.

Методические рекомендации по освоению дисциплины студентами заочной формы с применением ЭО, ДОТразмещены на сайте Сибирского института управления – филиала РАНХиГС http://siu.ranepa.ru/sveden/education/

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература

1. Государственная служба РФ: основы управления персоналом / Под общей ред. В.П. Иванова – М.: Издательство «Известия», 2008. – 410с.
2. Турчинов, А.И. Управление персоналом. – М.: РАГС, 2008. – 608с.

6.2 Дополнительная литература

1. Акмеология: учеб. / Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 650с.
2. Богдан, Н.Н. Управление карьерой: учеб. пособие / Н.Н. Богдан; СибАГС. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2009. – 144с.
3. Богдан, Н.Н. Управление карьерой: раб. тетрадь / Н.Н. Богдан; СибАГС. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2009. – 104с.
4. Богдан, Н.Н. Кадровые технологии в государственной и муниципальной службе: учеб. пособие /Н.Н. Богдан ; СибАГС. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2011.– 218 с.
5. Деркач, А.А. Профессиограмма государственного служащего: учеб. пособие / А.А. Деркач, А.К. Маркова; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 93с.
6. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение / Л.М. Митина, Ю.А. Кореляков, Г.В. Шавырина и др.; Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 336с.
7. Могилёвкин, Е.А. Психолого-акмеологическая концепция профессионала: моногр. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. – 266с.
8. Шаповалов, В.К. Консультирование по карьере: учеб. пособие / В.К. Шаповалов, О.В. Минкина. – М.: Акад. проект, 2008. – 281с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.- М.: Юрист, 1997.
2. Федеральный закон от 31 июля 1995 года № 119–ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации». / Государственная служба: Сб. нормативных документов. – 2-е изд. – М.: Дело, 2000.
3. Федеральный закон от 27 мая 2003г. № 58-ФЗ "О системе государственной службе Российской Федерации". / Российская газета. – 2003. – 31 мая.
4. Федеральный закон от 27 июля 2004г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". / Российская газета. – 2004. – 31 июля.
5. О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 10. – Ст. 1152.
6. Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». / Российская газета. 2002. 15 августа.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Библиотека диссертаций [электронный ресурс] –Режим доступа http://www.dslib.net
2. Государственная служба: Журнал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.mgs.rags.ru/, свободн. — Загл. с экрана.
3. Крупнейший российский информационный портал в области науки [электронный ресурс] – Режим доступа: http://elibrary.ru
4. Научная электронная библиотека диссертаций и авторефератов [электронный ресурс] – Режим доступа http://www.dissercat.com
5. Российская научная электронная библиотека [электронный ресурс] – Режим доступа https://cyberleninka.ru

6.6.Иные источники

Не используются

7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподавитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: компьютеры с выходом в Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks»,«Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла.

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники, микрофон), столы, стулья.

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья, аудиторные столы.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная.