

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
 «Московский финансово-юридический университет МФЮА»
 Документация о владельце:
 ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 05.03.2022 19:46:48
 Уникальный программный ключ:
 672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79
 Рассмотрено и одобрено на заседании
 учебно-методического совета

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 В.В. Шутенко
 личная подпись инициалы, фамилия

« 26 » июля 2021 г.

Протокол № 11 от 26.07.2021

Председатель совета

 В.В. Шутенко
 личная подпись инициалы, фамилия

канд. экон. наук, профессор Старостенко Владимир Кузьмич
 (уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Управление профессиональным развитием
 (наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
 (код, наименование без кавычек)

ОПОП: Государственная и муниципальная служба
 (наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная
 (очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 2 (з.е.)

Всего учебных часов: 72 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Зачет	6	8	8

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2021

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	Формирование знания и представления о сущности теоретических и прикладных аспектов планирования профессиональной карьеры
Задачи дисциплины	сформировать современные навыки управленческой деятельности; выработать системный подход к профессиональной работе с персоналом; дать представление о роли и месте службы управления персоналом в достижении целей организации; научить применять на практике принципы разработки и реализации оптимальных кадровых решений; выработать навыки разработки, реализации и оценки эффективности кадровых решений.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Методы принятия управленческих решений Организация и контроль на государственной и муниципальной службе Основы государственного и муниципального управления Основы управления персоналом
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Лидерство и развитие коммуникативной компетенции служащего Социальная психология Государственная итоговая аттестация

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины. Степень сформированности компетенций

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
ПК1 Способен осуществлять мониторинг экономических процессов на микро- и макроуровне и выявление причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности			
ПК-1.1	Знать: основные методы осуществления сбора и анализа экономических процессов на микро- и макроуровне и выявления причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Знает основные методы осуществления сбора и анализа экономических процессов на микро- и макроуровне и выявления причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Тест
ПК-1.2	Уметь: осуществлять мониторинг экономических процессов на микро- и макроуровне и выявление причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Умеет осуществлять мониторинг экономических процессов на микро- и макроуровне и выявление причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Выполнение реферата

ПК-1.3	Владеть: навыками осуществления мониторинга экономических процессов на микро- и макроуровне и выявления причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Владеет навыками осуществления мониторинга экономических процессов на микро- и макроуровне и выявления причинно-следственных связей для реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Выполнение реферата
ПК3 Способен применять технологии, приемы, обеспечивающие оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации			
ПК-3.1	Знать: технологии, приемы, обеспечивающие оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации	Знает технологии, приемы, обеспечивающие оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации	Тест
ПК-3.2	Уметь: применять технологии, приемы, обеспечивающие оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации	Умеет применять технологии, приемы, обеспечивающие оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации	Кейс
ПК-3.3	Владеть: технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации	Владеет технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации	Опрос

4. Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
1.	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ	Понятие профессионального развития. Необходимость профессионализма в государственном управлении Факторы, влияющие на профессионализм Эффективность государственного управления как совокупность множества факторов, включая профессионализм государственных и муниципальных служащих	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
2.	СУЩНОСТЬ, ЗАДАЧИ И СРЕДСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	Процесс профессионального обучения Определение потребностей в профессиональном обучении Бюджет профессионального обучения Цели профессионального обучения Оценка эффективности профессионального обучения Разработка и реализация программ профессионального обучения	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3

3.	ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	Направления обучения персонала Формы обучения персонала Особенности развития психических механизмов, механизмов личностного развития, управление развитием персонала в организации на основе зарубежного опыта	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
4.	МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	Методы обучения персонала Методы обучения персонала вне рабочего места Комбинированные методы Процесс самоменеджмента	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
5.	ФУНКЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ И КОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	Ответственность руководителя подразделений Обязанности менеджера по управлению персоналом Специализированное обучение Многопрофильное обучение Обучение, ориентированное на личность	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
6.	КАРЬЕРА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ	Понятие карьеры и её составляющие Понятие карьерного роста, его этапы Особенности карьерного роста в различных организациях, в том числе в области государственного и муниципального управления	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
7.	ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ НА ОСНОВЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА	Методы профессионального обучения в Европе Методы профессионального обучения в США Методы профессионального обучения в Японии Возможности использования зарубежного опыта профессионального развития	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
8.	ИЗМЕРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА	Профессионализм как высокое качество работы и как соответствие человека занимаемой должности Субъективность и объективность в оценке профессионализма Критерии успешности профессиональной деятельности Профессионализм и этика государственного и муниципального служащего Особенности профессионализма в области государственного и муниципального управления	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
9.	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ	Формирование информационного ресурса на базе федеральной государственной информационной системы Получение дополнительного профессионального образования в соответствии с муниципальным правовым актом Электронное обучение служащих Самообразование гражданских служащих	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3

10.	ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ	Факторы, влияющие на оценку профессиональной компетентности и уровня профессионализма муниципальных служащих Критерии и методы оценки профессиональной компетентности и уровня профессионализма муниципальных служащих Технологии управления в деятельности муниципальных служащих Достоинства и недостатки методов оценки профессиональной компетентности и уровня профессионализма муниципальных служащих	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
-----	--	--	---	--

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 6 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	2	2	0	0	6
2.	2	2	0	0	6
3.	2	2	0	0	5
4.	2	2	0	0	5
5.	1	1	0	0	5
6.	1	1	0	0	5
7.	1	1	0	0	5
8.	1	1	0	0	5
9.	1	1	0	0	5
10.	1	1	0	0	5
		Промежуточная аттестация			
	2	0	0	0	4
		Консультации			
	0	0	0	0	0
Итого	16	14	0	0	56

Форма обучения: очно-заочная, 8 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	2	2	0	0	5
2.	2	2	0	0	5
3.	2	2	0	0	5
4.	2	2	0	0	5
5.	2	2	0	0	5
6.	2	2	0	0	5
7.	2	2	0	0	5
8.	2	2	0	0	5
9.	1	1	0	0	4

10.	1	1	0	0	4
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	20	18	0	0	52

Форма обучения: заочная, 8 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	1	1	0	0	6
2.	1	1	0	0	6
3.	1	1	0	0	6
4.	1	1	0	0	6
5.	1	0	0	1	6
6.	1	0	0	1	6
7.	0.5	0	0	0.5	6
8.	0.5	0	0	0.5	6
9.	0.5	0	0	0.5	5
10.	0.5	0	0	0.5	5
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	10	4	0	4	62

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины обучающемуся необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе обучающегося. На лекциях обучающиеся получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение обучающихся сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного

материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, обучающемуся следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов обучающихся.

Самостоятельная работа

Обучающийся в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа обучающихся играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих обучающихся к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает обучающийся, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине обучающемуся необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии обучающемуся следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

Тест для формирования «ПК-1.1»

Вопрос №1 .

Под профессиональным развитием персонала понимается:

Варианты ответов:

1. повышение уровня профессионального кругозора персонала, достигаемого посредством его обучения;
2. процесс обучения, направленный на развитие человеческого потенциала работников;

3. совокупность мероприятий, направленных на повышение уровня его квалификации, совершенствование психологических качеств работников;
4. уровень профессиональной подготовки персонала с учетом использования его потенциальных профессиональных и личностных качеств.

Вопрос №2 .

Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется ...

Варианты ответов:

1. претендентами на вакансию
2. резервом на выдвижение
3. резервом на сокращение
4. резервом руководителей

Вопрос №3 .

Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать ...

Варианты ответов:

1. корьерограмму и интервью
2. карьерный план работника и анкетирование
3. профессиограмму и тестирование

Вопрос №4 .

Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это ...

Варианты ответов:

1. претенденты на вакансию
2. резерв на выдвижение
3. резерв на сокращение
4. резерв руководителей

Вопрос №5 .

Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как ...

Варианты ответов:

1. профессиональное выгорание
2. профессиональная деструкция
3. профессиональный кризис

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «ПК-1.2»

1. Сущность понятий: кадры, персонал государственной и муниципальной службы, кадровый потенциал.
2. Особенности и основные элементы кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы.
3. Специфика управления персоналом как организационного социального действия.
4. Соотношение понятий управление государственной службой и управление персоналом государственной службы.
5. Актуальность модернизации управления персоналом государственной и муниципальной службы.
6. Цели, задачи, приоритеты управления персоналом в органах государственной власти.
7. Цели, задачи, приоритеты управления персоналом в органах местного самоуправления.
8. Методы управления персоналом государственной и муниципальной службы.
9. Характеристика общих и специфических функций управления персоналом государственной и муниципальной службы.
10. Критерии оценки эффективности и результативности управления персоналом государственной службы.
11. Критерии оценки эффективности и результативности управления персоналом муниципальной службы.
12. Характеристика и особенности отраслей права, регулирующих отношения в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы.
13. Специфика и особенности норм права, регулирующих прохождение государственной и муниципальной службы.
14. Сущность кадрового планирования в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы.
15. Различия отбора и подбора персонала на государственную и муниципальную службу.
16. Организационные и правовые принципы отбора персонала на государственную службу.
17. Организационные и правовые принципы отбора персонала на муниципальную службу.
18. Специфика принципов профессионализма и компетентности государственных служащих.
19. Способы замещения государственных и муниципальных должностей.
20. Критерии оценки профессиональности государственных служащих.
21. Содержание и приоритеты профессионального развития персонала государственной и муниципальной службы.
22. Специфика и структура оценки персонала государственной службы.
23. Особенности индивидуального контроля за деятельностью персонала муниципальной службы.
24. Методы повышения эффективности контроля в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы.
25. Эволюция развития управления персоналом государственной службы в Российской Федерации.
26. Проблемы и пути повышения эффективности и результативности управления персоналом государственной службы.
27. Проблемы и пути повышения эффективности и результативности управления персоналом муниципальной службы.
28. Особенности государственного и муниципального кадрового менеджмента в зарубежных странах (рассмотреть две страны на выбор).
29. Специфика механизма управления персоналом государственной службы в США.
30. Методы карьерного продвижения на государственной службе в Германии.
31. Особенности управления персоналом государственной службы в Японии.
32. Возможности применения зарубежного опыта управления персоналом государственной и муниципальной службы в Российской Федерации.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Выполнение реферата для формирования «ПК-1.3»

Тематика реферата

1. Формирование карьеры и управление карьерой.
2. Анализ опыта работы государственных организаций
3. Опасности, связанные с профессиональным продвижением.
4. Условия, методы создания оптимального карьерного роста.
5. Обеспечение комплексного повышения профессиональной подготовки
6. Организационные моменты управления карьерными процессами.
7. Влияние карьерного роста на личность.
8. Технология обучения планированию карьеры.
9. Основные методически–организационные условия осуществления аттестации кадров.
10. Техники и механизмы оценки потенциала личности руководителя.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области

Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме
---------	--

Тест для формирования «ПК-3.1»

Вопрос №1 .

Планируя работу по профилактике профессиональных деструкций у промышленных альпинистов, следует в качестве главного фактора рассматривать ...

Варианты ответов:

1. коммуникативные перегрузки
2. монотонный характер работы
3. опасность для жизни и здоровья

Вопрос №2 .

Совокупность принципов, правовых основ, методов, технологий, процедур, обеспечивающих изменение профессиональных качеств персонала и структуры его профессионального опыта называется ...

Варианты ответов:

1. деловой карьерой
2. управлением карьерой персонала
3. системой профессионального развития персонала

Вопрос №3 .

При кризисе ... возникает новое видение смысла труда, приводящее к неудовлетворенности своим статусом, карьерным ростом

Варианты ответов:

1. профессиональной адаптации
2. профессиональной карьеры
3. профессионального роста

Вопрос №4 .

Серия поступательных перемещений по разным должностям, способствующая развитию организации и личности, называется ...

Варианты ответов:

1. деловой карьерой
2. повышением
3. служебно-профессиональным продвижением

Вопрос №5 .

Такие профессии, как бухгалтер, экономист, архивариус, относятся к ... типу профессиональной среды

Варианты ответов:

1. артистическому
2. интеллектуальному
3. конвенциональному

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Кейс для формирования «ПК-3.2»

Задание 1. Определите верное соответствие названия должности и ее характеристики, проставив напротив буквы соответствующую ей цифру (табл. 1).

Характеристика должностей государственной службы

	Наименование должности	Характеристика должности
А	Помощники (советники)	1. Должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий
Б	Руководители	2. Должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий
В	Специалисты	3. Должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий
Г	Обеспечивающие специалисты	4. Должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, руководителям представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей

Задание 2. Анализ ситуации.

В министерство по управлению государственным имуществом одного из субъектов Российской Федерации по конкурсу на замещение должности начальника информационных технологий (должность входит в главную группу гражданской службы субъекта РФ) был принят гражданин Иванов.

До прихода на гражданскую службу Иванов успешно работал заместителем начальника в крупной компании по своей специальности. Одной из причин ухода Иванова на гражданскую службу было стремление к стабильности, включая заработную плату.

Руководителем министерства Иванову было обещано установить заработную плату не ниже, чем в прежней компании. Поэтому начальнику кадровой службы устно было передано распоряжение о том, чтобы при оформлении служебного контракта были отражены следующие моменты:

- служба без ограничения срока полномочий;
- классный чин главной группы гражданской службы субъекта РФ.

Через два месяца после оформления служебного контракта на

Иванова в министерство пришли с проверкой из Департамента гражданской службы, кадров и наград администрации Губернатора. Одно из серьезных замечаний – это оформление служебного контракта на Иванова в части классного чина.

Вопросы

1. Какая ошибка была допущена руководителем министерства и начальником отдела кадров?
2. Какие законы надо учитывать при оформлении служебного контракта?

Задание 3. Система конкурсной оценки профессионального уровня кандидатов на замещение должности государственной гражданской службы.

Порядок, условия и методика проведения конкурса устанавливаются, в том числе, и локальным актом органа государственной власти. Разрабатывается Положение «О порядке проведения конкурса на

замещение вакантных должностей государственной гражданской службы» конкретного управления, службы и т. п. В ряде таких положений помимо традиционных для такого рода документов, общих положений о порядке организации и проведения конкурсного отбора содержатся критерии оценки профессионального уровня кандидатов. Ниже приводится таблица с ранжированными критериями оценки профессионального уровня кандидатов на замещение должности государственной гражданской службы (табл. 1).

Вопрос. Проведите оценку обоснованности критериев отбора кандидатов.

Критерии оценки профессионального уровня кандидатов на замещение должности государственной гражданской службы

в Управлении государственного строительного надзора Московской области

Показатель	Баллы, критерии, оценки					
		1	2	3	4	5
Стаж работы	Нет стажа	До одного года	От 1 года до 3 лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 7 лет	Свыше 7 лет
Место работы за последние 7 лет	Не работал	Индивидуальный предприниматель	Некоммерческая организация	Коммерческая организация	Государственное или муниципальное предприятие или учреждение	Государственная или муниципальная служба
Должность	Нет	Обслуживающий персонал	Рядовой сотрудник	Заместитель руководителя предприятия, начальника структурного подразделения	Начальник	Руководитель структурного подразделения предприятия
Учебное заведение	Нет	Негосударственное	Государственное			
Наличие поощрений	Нет	Есть				

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения

Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

Опрос для формирования «ПК-3.3»

Вопросы для устного опроса

1. Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера»?
2. Деловая карьера как социально–экономическая категория.
3. Основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры».
4. Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера?
5. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?
6. Назовите основные виды карьерного процесса.
7. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?
8. Сферы и этапы профессионализации.
9. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?
10. Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?
11. Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?
12. Как разрабатывается кадровая политика организации?
13. Как проводится аудит человеческих ресурсов?
14. Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.
15. Риски и угрозы, при планировании карьерного роста персонала.
16. Управление карьерой с позиций системного подхода.
17. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.
18. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
19. Технологии эффективной само презентации (портфолио карьерного продвижения).
20. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьеро-граммы, карты карьеры).
21. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.
22. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами.
23. Организация как субъект управления карьерными процессами.
24. Индивид как субъект управления карьерой.
25. Функции педагогического управления.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал
Удовлетворительно	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки
Хорошо	Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения
Отлично	Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

1. Сущность и содержание профессионального развития.
2. Система профессионального развития персонала.
3. Соотношение понятий управление профессиональным развитием и управление человеческим капиталом.
4. Задачи, решаемые профессиональным развитием.
5. Преимущества профессионального развития каждого сотрудника.
6. Какие преимущества дает организация профессионального развития персонала организации?
7. Технологии профессионального развития.
8. Современные отечественные концепции профессионального развития личности:
9. Концепция профессионализации личности (Климов Е.А., Маркова А.К., Зеер Э.Ф., Романова Е.С., Ясько Б.А. и др.).
10. Теория единства профессионального и жизненного, личностного самоопределения (Абульханова-Славская К.А., Головаха Е.И., Кондаков И.М., Сухарев А.В., Пряжников Н.С. и др.).
11. Жизненные стратегии и выбор профессии (Дружинин В.Н.).
12. Исследование кризисов профессионального развития (Зеер Э.Ф.).
13. Концепция управления развитием профессионального опыта (Исмагилова Ф.С.).

Тема 2. СУЩНОСТЬ, ЗАДАЧИ И СРЕДСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

14. Особенности процесса профессионального обучения.
15. Потребности в профессиональном обучении.
16. Необходимость профессионализма в государственном управлении.
17. Факторы, влияющие на профессионализм.
18. Качество государственного управления как совокупность множества факторов, включая профессионализм государственных и муниципальных служащих.
19. Бюджет профессионального обучения.
20. Цели профессионального обучения.
21. Оценка эффективности профессионального обучения.
22. Разработка и реализация программ профессионального обучения.
23. Принципы профессионального обучения.
24. Функции профессионального обучения.
25. Базовые критерии профессионализации.
26. Методические подходы к организации профессионального развития и их оценка.

Тема 3. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

27. Организация профессионального обучения и повышения квалификации.

28. Корпоративное обучение и развитие персонала.
29. Основные направления обучения персонала.
30. Этапы корпоративного обучения.
31. Основные методы и формы обучения.
32. Особенности обучения различных категорий работников.
33. Обучение персонала на рабочем месте.
34. Обучение персонала вне рабочего места внутри организации.
35. Обучение персонала вне организации.
36. Обучение персонала в форме самообучения.
37. Модели и механизмы управления развитием персонала.

Тема 4. МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

38. Современные виды и методы обучения персонала.
39. Методы обучения персонала на рабочем месте.
40. Дистанционное обучение — метод обучения вне рабочего места.
41. Деловая игра.
42. Баскет-метод.
43. Смешанное обучение.
44. Концепции обучения квалифицированного персонала.
45. Организация обучающего процесса.
46. Атрибуты хорошей обучающей программы.

Тема 5. ФУНКЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ И КОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

47. Руководитель подразделения, его права, обязанности и ответственность.
48. Права и обязанности менеджера по управлению персоналом.
49. Особенности специализированного обучения.
50. Специфика многопрофильного обучения.
51. Обучение, ориентированное на личность.
52. Задачи и организация деловых совещаний.
53. Подбор кандидатов в резерв руководящих кадров.

Тема 6. КАРЬЕРА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

54. Карьера и составляющие ее элементы
55. Карьерный рост, его этапы
56. Карьерного роста в различных организациях, в том числе в области государственного и муниципального управления
57. Виды профессиональной карьеры
58. Этапы карьеры менеджера и потребности
59. Понятие «карьеры» в научном дискурсе
60. Планирование и развитие карьеры персонала
61. Мотивация карьерного роста
62. Система служебного продвижения персонала в организации
63. Факторы, влияющие на развитие карьеры сотрудников

Тема 7. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ НА ОСНОВЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

64. Специфика профессионального обучения в США
65. Специфика профессионального обучения в Европе
66. Специфика профессионального обучения в Японии
67. Использование зарубежного опыта профессионального развития в РФ
68. Дуальная система – результат развития лучших идей педагогики и экономики

Тема 8. ИЗМЕРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

69. Сущность профессионализм как высокого качества работы и как соответствия человека занимаемой должности
70. Проявления субъективизма в оценке профессионализма

71. Проявления объективности в оценке профессионализма
72. Основания и факторы успешности профессиональной деятельности
73. Специфика профессионализма государственного и муниципального служащего
74. Этика государственного и муниципального служащего
75. Особенности профессионализма в области государственного и муниципального управления

Тема 9. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

76. Информационный ресурс на базе федеральной государственной информационной системы
77. Процесс овладения дополнительным профессиональным образованием в соответствии с муниципальными правовыми актами
78. Особенности электронного обучения государственных и муниципальных служащих
79. Общее и особенное процесса самообразования гражданских служащих

Тема 10. ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

80. Оценка профессиональной компетентности и уровня профессионализма муниципальных служащих и влияющие на нее факторы
81. Оценка профессиональной компетентности и уровня профессионализма муниципальных служащих: критерии и методы.
82. Специфика технологии управления в деятельности муниципальных служащих
83. Положительные моменты методов оценки профессиональной компетентности и уровня профессионализма муниципальных служащих
84. Отрицательные моменты методов оценки профессиональной компетентности и уровня профессионализма муниципальных служащих

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	<ol style="list-style-type: none"> 1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение) 2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение) 3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение) 4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства) 5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение) 6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 2. http://www.garant.ru (ресурсы открытого доступа)
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> 1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> 1. http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" 2. https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)
Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p>

8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Гребенникова А.А. Мамлина Е.А. Польнина Т.Г.	Управление профессиональным развитием в органах местного самоуправления	Вузовское образование	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/87087.html	по логину и паролю
9.1.2	Сибирякова Т.Б.	Основы профессионального развития менеджера (введение в направление подготовки)	Волгоградский институт бизнеса	2014	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/56021.html	по логину и паролю

9.1.3	Захарова Т.И. Корсакова А.А.	Управление социальным развитием организации	Евразийский открытый институт	2010	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /10887.html	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Кочетков М.В.	Профессиональное развитие преподавателя в сотворчестве со студентами в вузе	Сибирский юридический институт МВД России	2008	монография	-	http://www. iprbookshop.ru /29282.html	по логину и паролю
9.2.2	сост. Князева О.Н. Алтухова Е.В.	Акмеология. Путь к вершине лично- профессионального развития	Воронежский Государственный Аграрный Университет им. Императора Петра Первого	2017	учебное пособие	-	http://www. iprbookshop.ru /72648.html	по логину и паролю

9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного,

учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;

в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;

педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;

действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;

печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Год начала подготовки студентов - 2021