МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра социальной политики

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета социально-политических наук

_____ Т.С. Акопова
(подпись)

«23» мая 2023 г.

Рабочая программа дисциплины
«Опыт работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики»

Направление подготовки
39.04.03 Организация работы с молодежью

Направленность (профиль) «Управление в сфере молодежной политики»

Форма обучения очная

Программа рассмотрена
на заседании кафедры социальной политики
от «04» апреля 2023 года, протокол № 8

Программа одобрена НМК факультета
социально-политических наук
протокол № 6 от «28» апреля 2023 года

Ярославль
2023

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Опыт работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики» в рамках магистратуры является овладение обучающимися практическими знаниями об особенностях организации, сложностях работы руководителя учреждения молодежной сферы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Опыт работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы и входит в «Организационно-управленческий» модуль.

Для освоения данной дисциплиной студенты должны владеть знаниями, полученными при изучении таких предшествующих курсов, как: «Традиционные и инновационные технологии развития менеджмента в молодежной среде», «Современные теории и методы управления»; «Управление деятельностью молодежных организаций»; «Социальное партнерство в молодежной среде».

Полученные в курсе «Опыт работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики» знания необходимы для формирования практических навыков у студентов, обучающихся в магистратуре по направлению Организация работы с молодежью.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ООП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	**Индикатор достижения компетенции (код и формулировка)**	**Перечень планируемых результатов обучения**
Профессиональные компетенции		
ПК (ОУ)-1 Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с долгосрочными прогнозами, концепциями, планами, проектами по работе с	ИПК(ОУ)-1.1. Применяет нормативные правовые документы в сфере молодежной политики (в том числе для формирования долгосрочных прогнозов, концепций, планов, проектов по работе с молодежью)	Знать: - систему законодательства в сфере молодежной политики, основные положения международных документов и договоров, Конституции РФ, прочие основные нормативно-правовые документы; -структуру и полномочия органов государственной власти и местного самоуправления, реализующих отдельные направления государственной молодежной

молодежью и в сфере молодежной политики	ИПК(ОУ)-1.2. Разрабатывает программы мониторинга и оценки результатов реализации профессиональной деятельности в соответствии с федеральными и региональными нормативно-правовыми актами (с учетом формирования долгосрочных прогнозов, концепций, планов, проектов по работе с молодежью); ИПК(ОУ)-1.3. Владеет: нормами профессиональной этики при реализации профессиональной деятельности.	политики. Уметь: -осуществлять поиск необходимой информации в сфере молодежной политики, в нормативно-правовых актах, грамотно ее применять; - ориентироваться в вопросах разграничения полномочий органов государственной власти, местного самоуправления в сфере молодежной политики; - ориентироваться в механизмах и технологиях институционального обеспечения реализации государственной молодежной политики. Владеть: -навыками применения правовых знаний в текущей профессиональной деятельности.
ПК(ОУ)-2 Способен учитывать социальные, психологические и индивидуальные особенности детей, подростков и молодежи при проектировании и реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики	ИПК(ОУ)-2.1. Разрабатывает содержание услуг (работ) в сфере молодежной политики на основе актуальных исследований особенностей социализации детей, подростков и молодежи; ИПК(ОУ)-2.2. Применяет современные педагогические технологии при реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики; ИПК(ОУ)-2.3. Учитывает особенности социального, возрастного и гендерного развития личности для	Знать: - содержание услуг (работ) в сфере молодежной политики на основе актуальных исследований особенностей социализации детей, подростков и молодежи; Уметь: - применять современные педагогические технологии при реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики Владеть: - навыками применения современных педагогических технологий с учетом социальных, психологических и индивидуальных особенностей детей, подростков и молодежи при проектировании и реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики.

	индивидуализации процесса оказания социальных услуг молодежи.	
ПК(ОУ)-3 Способен к планированию, координации и контролю реализации мероприятий в сфере молодежной политики	ИПК(ОУ)-3.1. Определяет ресурсы, необходимые для реализации задач подразделения, ответственного за работу с молодежью, и отдельных специалистов в сфере молодежной политики; ИПК(ОУ)-3.2. Определяет объем работы специалистов подразделения и распределение заданий между ними по вопросам реализации молодежной политики ИПК(ОУ)-3.3. Координирует и руководит деятельностью специалистов подразделения, ответственного за работу с молодежью, по реализации мероприятий в сфере молодежной политики ИПК(ОУ)-3.4. Осуществляет контроль за реализацией мероприятий в сфере молодежной политики	Знать: - основные проблемы в молодежной среде и их организационные решения с учетом имеющихся ресурсов. Уметь: - организовывать и планировать работу с молодыми людьми, осуществлять контроль и координацию мероприятий в сфере молодежной политики. Владеть: - навыками организации досуговой и управленческой деятельности по реализации мероприятий в сфере молодежной политики; -навыком анализа и оценки эффективности реализации программ в сфере молодежной политики.
ПК(ОУ)-4 Способен к определению плановых целей и задач подразделения и отдельных специалистов по организации деятельности в сфере работы с молодежью	ИПК(ОУ)-4.1. Разрабатывает долгосрочные прогнозы, концепции, планы, проекты по работе с молодежью и в сфере молодежной политики; ИПК(ОУ)-4.2. Планирует работу подразделения,	Знать: -роль социальных проектов, концепций, прогнозов и программ по проблемам детей, подростков и молодежи как основного механизма формирования и реализации государственной молодежной политики; -систему программных мер поддержки молодежи и молодежных инициатив; Уметь: - проявлять инициативу и ответственность по разработке планов,

	ответственного за работу с молодежью, в составе организации; ИПК(ОУ)-4.3. Формулирует цели, задачи, определяет обязанности и трудовые действий специалистов подразделения, ответственного за работу с молодежью.	прогнозов и концепций в рамках реализации основных направлений молодежной политики РФ; Владеть: -навыками организации и планирования работы с молодежью в рамках реализации молодежной политики.

4. Объем, структура и содержание дисциплины

Очная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 акад. часов.

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации *(по семестрам)*
			Контактная работа						
			Лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1	Планирование работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики и развития молодежи.	4	2	2		2		6	Письменное задание
2	Специфика организация работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики и развития молодежи.	4	2	2				6	Эссе
3	Особенности организации контроля работы персонала, реализующего деятельность в сфере молодежной политики и развития молодежи.	4	2	2				8	Практическое задание
4	Организация работы по контролю качества, результативности и эффективности предоставления социальных услуг в сфере молодежной политики и развития молодежи.	4	2	2				8	Фронтальный опрос
5	Проведение работы по продвижению и	4	2	2		2		8	Фронтальный опрос

	популяризации позитивного опыта в сфере молодежной политики и развития молодежи. Личный бренд специалиста по работе с молодежью.								
6	Организация работы по повышению квалификации персонала, реализующего деятельность в сфере молодежной политики и развития молодежи.	4	4	4				4	Круглый стол
	Промежуточная аттестация					2	0,5	33,5	Экзамен
	Итого:		**14**	**14**		**6**	**0,5**	**73,5**	**108**

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Планирование работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики и развития молодежи.

Нормативно-правовое обеспечение реализации государственной молодежной политики. Федеральное и региональное законодательство молодежной сферы. Права и обязанности молодежи. История государственной молодежной политики в России. Профстандарт. Муниципальное задание, как основа планирования и функционирования государственных учреждений и организаций.

Тема 2. Специфика организация работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики и развития молодежи.

Цели и принципы управления персоналом в современной организации. Современные концепции управления персоналом. Системный характер управления персоналом. Набор персонала, расстановка руководящих кадров, подготовка и повышение квалификации, отбор и трудоустройство. Стратегии управления персоналом.

Тема 3. Особенности организации контроля работы персонала, реализующего деятельность в сфере молодежной политики и развития молодежи.

Технологии управления. Контроль качества, как основа успешности функционирования. Традиционные технологии. Отраслевые технологии. Профессиональные технологии. Инновационные технологии. Методы управления, ка способы воздействия на персонал. Современные подходу к управлению персоналом и контролю на различных уровнях. Мотивация персонала.

Тема 4. Организация работы по контролю качества, результативности и эффективности предоставления социальных услуг в сфере молодежной политики и развития молодежи.

Методы оценки персонала и эффективности его работы. Качественные показатели. Количественные показатели. Аттестация. Ассессмент-центр. Тестирование. Интервьюирование. Метод экспертных оценок. Деловые игры.

Тема 5. Проведение работы по продвижению и популяризации позитивного опыта в сфере молодежной политики и развития молодежи. Личный бренд специалиста по работе с молодежью.

Вовлечение молодежи в добровольческую и общественную деятельность. Нормативно-правовая база осуществления добровольческой и общественной деятельности. Мотивация к добровольческой и общественной деятельности. Особенности организации работы с добровольцами: информирование, набор, отбор волонтеров, сопровождение работы. Обучение добровольцев. Методика проведения добровольческих уроков. Понятие «Личный бренд». Роль личного бренда в продвижении и популяризации организации работы с молодежью. Личный бренд как важный вспомогательный инструмент самореализации личности.

Тема 6. Организация работы по повышению квалификации персонала, реализующего деятельность в сфере молодежной политики и развития молодежи.

Обучение и развитие персонала. Профессиональные курсы обучения. Семинары, лекции, конференции, деловые завтраки, круглы столы, дискуссии. Обучение руководителей, основанное на самостоятельном решении конкретных задач из реальной практики. Деловые игры и тренинги. Самостоятельное обучение.

5. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе обучения используются следующие **образовательные технологии**:

Вводная лекция – дает первое целостное представление о дисциплине и ориентирует студента в системе изучения данной дисциплины. Студенты знакомятся с назначением и задачами курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин и в системе подготовки в целом. Дается краткий обзор курса, история развития науки и практики, достижения в этой сфере, имена известных ученых, излагаются перспективные направления исследований. На этой лекции высказываются методические и организационные особенности работы в рамках данной дисциплины, а также дается анализ рекомендуемой учебно-методической литературы. Вводная лекция читается по теме №1.

Академическая лекция (или лекция общего курса) – последовательное изложение материала, осуществляемое преимущественно в виде монолога преподавателя. Требования к академической лекции: современный научный уровень и насыщенная информативность, убедительная аргументация, доступная и понятная речь, четкая структура и логика, наличие ярких примеров, научных доказательств, обоснований, фактов. Академические лекции читаются по всем темам, кроме темы №1.

- *Анализ ситуаций* - способ обработки информации, при котором сначала ее делят на части, а потом внимательно изучают каждый элемент по отдельности, чтобы найти проблему и решить ее.

- *Круглый стол* – активный метод обучения, позволяющий выявить хорошее знание материала в рамках учебной программы, развивает речевую культуру, свободное и грамотное владение профессиональной терминологией; коммуникабельность, коммуникативные умения, позволяет преподавателю найти подход к каждому студенту; метод способствует приобрести навык быстроты реакции; способность лидировать; умение вести диалог; развивает прогностические способности; умение анализировать и корректировать ход дискуссии; умение владеть собой; умение быть объективным.

Практические занятия направлены на освоение конкретных умений и навыков и закреплению полученных на лекции знаний. Практические занятия в рамках данной дисциплины проводятся в виде фронтальных опросов.

Консультации – вид учебных занятий, являющийся одной из форм контроля самостоятельной работы студентов. На консультациях по просьбе студентов рассматриваются наиболее сложные моменты при освоении материала дисциплины, преподаватель отвечает на вопросы студентов, которые возникают у них в процессе самостоятельной работы.

В процессе обучения используются следующие **технологии электронного обучения:**

- учебные занятия в форме вебинаров, видеоконференций;

6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине:

- программы Microsoft Office;
- издательская система LaTex;
- Adobe Acrobat Reader.

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)

В процессе осуществления образовательного процесса используются:

- программы Microsoft Office;
- справочно-правовая система «Консультант Плюс»;

Для поиска учебной литературы:

- Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ
  http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php
- Электронно-библиотечная система «Юрайт»
  https://urait.ru/-
- Электронно-библиотечная система «Консультант Студента»
  https://www.studentlibrary.ru/

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при необходимости), рекомендуемых для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Юдина, Ю. В. Государственное и муниципальное управление : учебник для вузов / Ю. В. Юдина ; под общей редакцией Н. А. Омельченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02741-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510887

2. Васильев, В. П. Государственное и муниципальное управление : учебник и практикум для вузов / В. П. Васильев, Н. Г. Деханова, Ю. А. Холоденко. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15469-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516347

3. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519151

б) дополнительная литература:

1. Ростовская, Т. К. Молодежная политика в современной России : учебное пособие для вузов / Т. К. Ростовская, Е. А. Князькова. — Москва : Издательство Юрайт,

2023. — 155 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13287-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519381

2. Гуляев, И. И. Гражданская и правовая культура российской молодежи : учебное пособие для вузов / И. И. Гуляев. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 124 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11996-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518405

3. Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» [КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка] – URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/

4. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью» от 12.02.2020 г. N 59н / Приказ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [электр. фонд правов. и нормат.-технич. докум.] – URL: https://docs.cntd.ru/document/564406673

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

- -учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;

учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров);

- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций,

- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;

-помещения для самостоятельной работы;

-помещения для хранения и профилактического обслуживания технических средств обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

Автор:

Доцент кафедры социальной политики М.Ю. Забалуева

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины «Опыт работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики»

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине

1. Контрольные задания и иные материалы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости

Текущий контроль знаний осуществляется посредством проведения фронтальных опросов, докладов с применением презентаций, эссе, анализ статей.

Тема 1. Планирование работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики и развития молодежи. ***(Письменное задание) (проверка сформированности ПК(ОУ)-1, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-1.1., ИД-ПК(ОУ)-1.2. индикаторы ИД-ПК(ОУ)-1.3., ПК(ОУ)-2, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-2.1., ИД-ПК(ОУ)-2.2. ИД-ПК(ОУ)-2.3., ПК(ОУ)-3, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-3.1., ИД-ПК(ОУ)-3.2., ИД-ПК(ОУ)-3.3., ИД-ПК(ОУ)-3.4., ПК(ОУ)-4, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-4.1., ИД-ПК(ОУ)-4.2. ИД-ПК(ОУ)-4.3.)***

Составить список нормативно-правовых актов муниципального уровня, на основе которых реализуется государственная молодежная политика, а также затрагивающих интересы молодежи (не менее 30 н/п актов). Задание оценивается по факту его выполнения и сдачи в распечатанном виде.

Тема 2. Специфика организация работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики и развития молодежи. ***(Эссе) (проверка сформированности ПК(ОУ)-1, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-1.1., ИД-ПК(ОУ)-1.2. индикаторы ИД-ПК(ОУ)-1.3., ПК(ОУ)-2, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-2.1., ИД-ПК(ОУ)-2.2. ИД-ПК(ОУ)-2.3., ПК(ОУ)-3, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-3.1., ИД-ПК(ОУ)-3.2., ИД-ПК(ОУ)-3.3., ИД-ПК(ОУ)-3.4., ПК(ОУ)-4, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-4.1., ИД-ПК(ОУ)-4.2. ИД-ПК(ОУ)-4.3.)***

Эссе на тему «Специфика деятельности кадров в сфере организации работы с молодежью»

Эссе студента - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по

изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Структура эссе:

1. - введение (суть и обоснование выбора выбранной темы, краткие определения ключевых терминов);

2. - основная часть (аргументированное раскрытие темы на основе собранного материала);

3. - заключение (обобщения и выводы).

Эссе оцениваются по нескольким направлениям: содержание, стиль, способность изложить свои мысли.

Основные требования к написанию эссе.

– Обозначение круга понятий и теорий, необходимых для ответа на вопрос.

– Понимание и правильное использование терминов и понятий.

– Использование основных категорий анализа.

– Выделение причинно-следственных связей.

– Применение аппарата сравнительных характеристик.

– Аргументация основных положений эссе.

– Наличие промежуточных и конечных выводов.

– Личная субъективная оценка по данной проблеме.

Критерии оценивания содержания эссе

При оценивании работы учитывается следующее:

• работа должна быть авторской, то есть не должна частично или полностью использовать работы других авторов;

• понимание участником проблемы, содержащейся в выбранном им афоризме;

• соответствие эссе выбранной теме;

• личностный характер восприятия проблемы и ее осмысление (эссе должно содержать личное мнение автора по проблеме);

• аргументация своей точки зрения с опорой на факты общественной жизни и личный социальный опыт;

• внутреннее смысловое единство, согласованность ключевых тезисов и утверждений, непротиворечивость личностных суждений;

• эссе должно быть изложено простым, общедоступным языком с соблюдением языковых норм;

• объем эссе не более 3 печатных страниц.

Критерии оценки эссе:

10 баллов – блестящая работа, которая отвечает всем предъявляемым требованиям, а также отличается научной новизной и является вкладом в развитие правовой науки.

9 баллов – эссе соответствует всем требованиям, предъявляемым к такого рода работам. Тема эссе раскрыта полностью, четко выражена авторская позиция, имеются логичные и обоснованные выводы. Эссе написано с использованием большого количества нормативных правовых актов на основе рекомендованной основной и дополнительной литературы, а также иной литературы, чем та, что предложена в Программе соответствующей учебной дисциплины. На высоком уровне выполнено оформление работы.

8 баллов – те же требования, что и для оценки «9 баллов». Студентами не использована литература, помимо той, которая предложена в Программе учебной дисциплины.

7 баллов – тема эссе раскрыта полностью; прослеживается авторская позиция, сформулированы необходимые обоснованные выводы; использована необходимая для раскрытия вопроса основная и дополнительная литература и нормативные правовые акты.

Грамотное оформление.

6 баллов – в целом тема эссе раскрыта; выводы сформулированы, но недостаточно обоснованны; имеется анализ необходимых правовых норм, со ссылками на необходимые нормативные правовые акты; использована необходимая как основная, так и дополнительная литература; недостаточно четко проявляется авторская позиция. Грамотное оформление.

5 баллов – тема раскрывается на основе использования нескольких основных и дополнительных источников; слабо отражена собственная позиция, выводы имеются, но они не обоснованы; материал изложен непоследовательно, без соответствующей аргументации и анализа правовых норм, хотя ссылки на нормативные правовые акты встречаются. Имеются недостатки по оформлению.

4 балла – тема раскрыта недостаточно полно; использовались только основные (более двух) источники; имеются ссылки на нормативные правовые акты, но не выражена авторская позиция; отсутствуют выводы. Имеются недостатки по оформлению.

3 балла – тема эссе раскрывается неполно на основе двух источников; изложение материала без собственной оценки и выводов; отсутствуют ссылки на нормативные правовые акты. Имеются недостатки по оформлению работы.

2 балла – тема эссе не раскрыта; материал изложен без собственной оценки и выводов; отсутствуют ссылки на нормативные правовые источники. Имеются недостатки по оформлению работы.

1 балл – текстуальное совпадение всего эссе с каким-либо источником, то есть – плагиат.

Тема 3. Особенности организации контроля работы персонала, реализующего деятельность в сфере молодежной политики и развития молодежи. ***(Практическое задание) (проверка сформированности ПК(ОУ)-1, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-1.1., ИД-ПК(ОУ)-1.2. индикаторы ИД-ПК(ОУ)-1.3., ПК(ОУ)-2, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-2.1., ИД-ПК(ОУ)-2.2. ИД-ПК(ОУ)-2.3., ПК(ОУ)-3, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-3.1., ИД-ПК(ОУ)-3.2., ИД-ПК(ОУ)-3.3., ИД-ПК(ОУ)-3.4., ПК(ОУ)-4, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-4.1., ИД-ПК(ОУ)-4.2. ИД-ПК(ОУ)-4.3.)***

Задание. Анализ одной из муниципальных программ, действовавших ранее и уже давших результаты. Предполагает изучение муниципальной программы по работе с молодежью, плана мероприятий и подготовка предложений по их корректировке (при необходимости), оценка соответствия муниципальной программы приоритетным направлениям ГМП.

Работа выполняется в форме практического задания, предполагающего помимо устного ответа также и оформление ответа в письменном виде.

Критерии оценивания практического занятия:

Оценка «отлично» выставляется, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практической работы, показывает усвоение взаимосвязи основных понятий используемых в работе, смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы. Студент демонстрирует знания теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, усвоил основную литературу, смог ответить почти полно на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы. Студент демонстрирует знания теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал практической работы, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы. Студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, даёт неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала практической работы, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы. Студент даёт неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Тема 4. Организация работы по контролю качества, результативности и эффективности предоставления социальных услуг в сфере молодежной политики и развития молодежи. ***(Фронтальный опрос) (проверка сформированности ПК(ОУ)-1, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-1.1., ИД-ПК(ОУ)-1.2. индикаторы ИД-ПК(ОУ)-1.3., ПК(ОУ)-2, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-2.1., ИД-ПК(ОУ)-2.2. ИД-ПК(ОУ)-2.3., ПК(ОУ)-3, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-3.1., ИД-ПК(ОУ)-3.2., ИД-ПК(ОУ)-3.3., ИД-ПК(ОУ)-3.4., ПК(ОУ)-4, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-4.1., ИД-ПК(ОУ)-4.2. ИД-ПК(ОУ)-4.3.)***

1. Качественные показатели эффективности работы организации, работающей с молодежью.
2. Количественные показатели эффективности работы организации, работающей с молодежью.
3. Методы оценки качества.

Критерии оценивания ответа студента:

5 баллов выставляется студенту, сформулировавшему полный и правильный ответ на вопросы семинара, логично структурировавшему и изложившему материал. При этом студент должен показать знание специальной литературы. Для получения отличной оценки необходимо продемонстрировать умение обозначить проблемные вопросы в соответствующей области, проанализировать их и предложить варианты решений, дать исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы.

4 балла выставляется студенту, который дал полный правильный ответ на вопросы семинара с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе отдельные неточности, не имеющие принципиального характера. 4 балла может выставляться студенту, недостаточно чётко и полно ответившему на уточняющие и дополнительные вопросы.

3 балла выставляется студенту, показавшему неполные знания, допустившему ошибки и неточности при ответе на вопросы семинара, продемонстрировавшему неумение логически выстроить материал ответа и сформулировать свою позицию по проблемным вопросам. При этом хотя бы по одному из заданий ошибки не должны иметь принципиального характера.

0 баллов выставляется студенту, если он не дал ответа по вопросам семинара; дал неверные, содержащие фактические ошибки ответы на все вопросы; не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы.

Тема 5. Проведение работы по продвижению и популяризации позитивного опыта в сфере молодежной политики и развития молодежи. Личный бренд специалиста по работе с молодежью. ***(Фронтальный опрос) (проверка сформированности ПК(ОУ)-1, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-1.1., ИД-ПК(ОУ)-1.2. индикаторы ИД-ПК(ОУ)-1.3., ПК(ОУ)-2, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-2.1., ИД-ПК(ОУ)-2.2. ИД-ПК(ОУ)-2.3., ПК(ОУ)-3, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-3.1., ИД-ПК(ОУ)-3.2., ИД-ПК(ОУ)-3.3., ИД-ПК(ОУ)-3.4., ПК(ОУ)-4, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-4.1., ИД-ПК(ОУ)-4.2. ИД-ПК(ОУ)-4.3.)***

1. Нормативно-правовая база осуществления добровольческой и общественной деятельности.

2. Особенности организации работы с добровольцами: информирование, набор, отбор волонтеров, сопровождение работы. Обучение добровольцев.

3. Эффективность добровольческой и общественной деятельности.

Критерии оценивания ответа студента:

5 баллов выставляется студенту, сформулировавшему полный и правильный ответ на вопросы семинара, логично структурировавшему и изложившему материал. При этом студент должен показать знание специальной литературы. Для получения отличной оценки необходимо продемонстрировать умение обозначить проблемные вопросы в соответствующей области, проанализировать их и предложить варианты решений, дать исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы.

4 балла выставляется студенту, который дал полный правильный ответ на вопросы семинара с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе отдельные неточности, не имеющие принципиального характера. 4 балла может выставляться студенту, недостаточно чётко и полно ответившему на уточняющие и дополнительные вопросы.

3 балла выставляется студенту, показавшему неполные знания, допустившему ошибки и неточности при ответе на вопросы семинара, продемонстрировавшему неумение логически выстроить материал ответа и сформулировать свою позицию по проблемным вопросам. При этом хотя бы по одному из заданий ошибки не должны иметь принципиального характера.

0 баллов выставляется студенту, если он не дал ответа по вопросам семинара; дал неверные, содержащие фактические ошибки ответы на все вопросы; не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы.

Тема 6. Организация работы по повышению квалификации персонала, реализующего деятельность в сфере молодежной политики и развития молодежи. ***(Круглый стол) (проверка сформированности ПК(ОУ)-1, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-1.1., ИД-ПК(ОУ)-1.2. индикаторы ИД-ПК(ОУ)-1.3., ПК(ОУ)-2, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-2.1., ИД-ПК(ОУ)-2.2. ИД-ПК(ОУ)-2.3., ПК(ОУ)-3, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-3.1., ИД-ПК(ОУ)-3.2., ИД-ПК(ОУ)-3.3., ИД-ПК(ОУ)-3.4., ПК(ОУ)-4, индикаторы ИД-ПК(ОУ)-4.1., ИД-ПК(ОУ)-4.2. ИД-ПК(ОУ)-4.3.)***

Круглый стол на тему: «Необходимость организации работы по повышению квалификации персонала, реализующего деятельность в сфере работы с молодежью».

Цель круглого стола: оценить умение студентов синтезировать знания на основе изучения основных тем дисциплины. Определить уровень развития логического мышления, а также насколько обучающиеся правильно понимают основные профессиональные термины и понятия, как они научились давать объективную оценку происходящим процессам в ГМП.

Критерии оценивания ответа студента:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретические аспекты в дискуссионной теме круглого стола излагаются полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно; свободно справляется с вопросами и использует в ответе дополнительный материал, качество ответов оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует представленные данные в полемике.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретические аспекты в дискуссионной теме круглого стола освоены полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество дискуссии достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретические аспекты в дискуссионной теме круглого стола освоены частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении дискуссионного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части теоретических аспектов в дискуссионной теме круглого стола, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство ответов оценено числом баллов, близким к минимальному.

Итоговый тест

1. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;

б) найма рабочих на предприятие;

в) отбора персонала для занимания определенной должности;

г) согласно действующему законодательству;

д) достижения стратегических целей предприятия.

2. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

а) на разработку новых видов продукции;

б) на определение стратегического курса развития предприятия;

в) на создание дополнительных рабочих мест;

г) на перепрофилирование деятельности предприятия;

д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

3. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

а) вкладывание средств в производство;

б) вкладывание средств в новые технологии;

в) расходы на повышение квалификации персонала;

г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.

д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

4. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

б) вкладывание средств в средства производства;

в) нематериальные активы предприятия.

г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

5. Функции управления персоналом представляют собой:

а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

6. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию

7. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

а) переведение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

б) переведение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;

в) освобождение рабочего;

г) понижение рабочего в должности;

д) повышение рабочего в должности.

8. Профессиограмма - это:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профес-сии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требова-ния, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

9. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

а) «Общие положения»;

б) «Основные задачи»;

в) «Должностные обязанности»;

г) «Управленческие полномочия»;

д) «Выводы».

10. Интеллектуальные конфликты основаны:

а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;

б) на столкновенье вооруженных групп людей;

в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;

г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;

д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

11. Конфликтная ситуация - это:

а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;

б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;

в) состояние переговоров в ходе конфликта;

г) определение стадий конфликта;

д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

12. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

а) начало;

б) развитие;

в) кульминация;

г) окончание;

д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

13. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;

б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;

в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;

г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;

д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

14. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

а) приспособление, уступчивость;

б) уклонение;

в) противоборство, конкуренция;

г) сотрудничество;

д) компромисс.

15. Комплексная оценка работы - это:

а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;

б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;

г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

16. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

в) существует децентрализация управления организацией;

г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.

д) существует централизация управления организацией.

17. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

а) функциональная;

б) тактическая;

в) управляющая;

г) обеспечивающая;

д) стратегическая.

18. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

а) школа научного управления;

б) классическая школа или школа административного управления;

в) школа человеческих отношений;

г) школа науки о поведении;

д) школа науки управления или количественных методов.

19. Кадровый потенциал предприятия – это:

а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

б) совокупность работающих специалистов;

в) совокупность устраивающихся на работу;

г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

20. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Кллеланда:

а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;

б) распределение всех рабочих на желающий работать и тех, кто не желает работать;

в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;

д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

21. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

а) теория нужд А. Маслоу;

б) теория ожидания В. Врума;

в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;

г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;

д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

22. Валентность согласно теории В. Врума - это:

а) мера вознаграждения;

б) мера ожидания;

в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижении результаты;

г) мера ценности или приоритетности;

д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

23. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

а) теории нужд А. Маслоу;

б) теории ожидания В. Врума;

в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Кллеланда;
д) теории равенства С. Адамса.

24. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:
а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

25. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
а) Б. Ф. Скиннера;
б) С. Адамса;
в) В. Врума;
г) модель Портера — Лоулера;
д) Ф. Герцберга.

26. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:
а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
б) человек ответственный;
в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
г) человек стремится делегировать полномочия;
д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

27. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?
а) физиологические;
б) защищенности и безопасности;
в) принадлежности и причастности;
г) признание и уважение;
д) самовыражение.

28. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:
а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

29. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:
а) две;
б) три;
в) четыре;
г) пять;

д) шесть.

30. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?

а) «стиль поддержки»;

б) «инструментальный» стиль;

в) стиль ориентированный «на достижение»;

г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;

д) стиль «предлагать».

31. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?

а) стиль «давать указания»;

б) «продавать указания»;

в) «информировать».

г) «участвовать»;

д) «делегировать»;

32. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона:

а) три;

б) четыре;

в) пять;

г) шесть;

д) семь.

33. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Мутона), является самым эффективным?

а) «страх перед бедностью»;

б) «Команда»(групповое управление) ;

в) «Дом отдыха – загородный клуб»;

г) «Власть – подчинение – задача»;

д) «Посредине пути»;

34. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) экспертная власть;

г) эталонная власть;

д) законная власть.

35. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) экспертная власть;

г) эталонная власть;

д) законная власть.

36. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) экспертная власть;

г) эталонная власть;

д) законная власть.

37. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказания и что его долг подчиняться им:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) экспертная власть;

г) эталонная власть;

д) законная власть.

38. При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) экспертная власть;

г) эталонная власть;

д) законная власть.

39. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

а) аттестация;

б) дискриминация;

в) авторизация;

г) должностная инструкция;

д) апробация.

40. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

а) автократичный руководитель;

б) демократичный руководитель;

в) либеральный руководитель;

г) консультативный руководитель;

д) инструментальный руководитель.

41. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;

б) антагонистические, компромиссные;

в) вертикальные, горизонтальные;

г) открытые, скрытые, потенциальные;

д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

2. Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

Экзамен по дисциплине «Опыт работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики» осуществляется посредством **проведения собственного**

мероприятия.

Форма проведения мероприятия позволяет комплексно оценить уровень знаний и компетенций студентов. Данный формат позволяет оценить уровень коммуникативных, деловых качеств, знаний в сфере управления.

Таблица оценки мероприятия по показателям

№	Показатели	Балл
1	***Социальная значимость мероприятия***	
	Мероприятие не несет социальную значимость	0
	Мероприятие имеет слабую социальную значимость (для небольшого круга лиц, не соответствует направлениям государственной молодежной политики)	1
	Мероприятие имеет слабую социальную значимость (для небольшого круга лиц)	2
	Проект имеет высокую социальную значимость (широкий круг заинтересованных лиц, позволяет решить несколько социальных проблем)	3
2	***Используемые ресурсы***	
	Мероприятие испытывало дефицит ресурсов	0
	Объем и разнообразие используемых ресурсов недостаточный	1
	Объем ресурсов соответствует мероприятию	2
	При подготовке и проведении мероприятия используются привлеченные ресурсы	3
3	***Информационная кампания***	
	Информация о проекте отсутствует	0
	Узкий круг используемых информационных ресурсов	1
	При проведении мероприятия используются разнообразные информационные каналы	2
	На мероприятии присутствуют СМИ, информация о мероприятии (в том числе после его проведения) размещена на различных информационных ресурсах	3
4	***Результативность мероприятия***	
	Результаты не соответствуют цели мероприятия	0
	Результаты мероприятия достигнуты не в полном объеме	1
	Результаты мероприятия соответствуют его цели	2
	Результаты мероприятия соответствуют его цели, имеются положительные отзывы участников	3
5	***Общее впечатление***	
	Мероприятие не имеет оформления (визуальное, звуковое и т.д.), низкий интерес участников	0
	Мероприятие не имеет оформления (визуальное, звуковое и т.д.), участники показывают заинтересованность	1
	Мероприятие имеет оформление (визуальное, звуковое и т.д.), участники показывают интерес	2
	Мероприятие имеет оформление (визуальное, звуковое и т.д.), участники показывают интерес, высказывают положительные отзывы	3
ИТОГО		

Критерии оценки промежуточной аттестации (форма аттестации - экзамен)

Оценка «Отлично»: от 13 баллов и выше
Оценка «Хорошо»: от 9 до 12 баллов
Оценка «Хорошо»: от 5 до 9 баллов
Оценка «Неудовлетворительно»: менее 4 баллов

Приложение №2 к рабочей программе дисциплины «Опыт работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики»

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Общие рекомендации по освоению дисциплины

Основной формой изложения учебного материала по дисциплине «Опыт работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики» являются лекции. Успешное овладение дисциплиной предполагает выполнение ряда рекомендаций.

1. Следует внимательно изучить материалы, характеризующие курс «Опыт работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики» и определяющие целевую установку. Это поможет четко представить круг изучаемых проблем и глубину их постижения.

2. Необходимо знать подборку литературы, достаточную и необходимую для изучения предлагаемого курса. При этом следует иметь в виду, что нужна литература различных видов:

а) учебники, учебные и учебно-методические пособия.

б) монографии, сборники научных статей, публикаций в гуманитарных журналах, представляющие эмпирический материал, а также многообразные аспекты анализа современного развития общества;

в) справочная литература – энциклопедии, экономические словари, раскрывающие категориально-понятийный аппарат.

г) аналитические материалы, представленные ведущими экспертными организациями

3. Изучая литературу, следует уяснить основное содержание той или иной социальной проблемы, причины ее возникновения и последствия для общества.

В процессе обучения требуемый учебный материал студенты получают на лекциях по установленному регламенту, а также при самостоятельном изучении предлагаемой им литературы по данной дисциплине.

Одной из форм оценки знаний студентов является фронтальный опрос, который позволяет осуществить систематический контроль знаний на любом этапе обучения.

Оценка ответа студента осуществляется в соответствии со следующими критериями:

1) использование корректно определяемых ключевых терминов и теорий;

2) использование убедительных исчерпывающих ответов на вопросы из аудитории;

3) аккуратное использование фактов и примеров, подтверждающих приведенные аргументы;

4) использование примеров, характеризующих текущее явления и процессы в области молодежных движений;

5) приведение собственных оценок и суждений по рассматриваемой проблеме;

6) презентабельность, структурированность ответа;

7) ссылки на литературу, рекомендованную для практических занятий.

Ответ студента оценивается по следующей шкале:

«отлично» - ответ соответствует всем перечисленным критериям;

«хорошо» - ответ соответствует критериям 1-4, 6 и 7;

«удовлетворительно» - ответ соответствует критериям 1-3, 6 и 7;

«неудовлетворительно» - ответ не соответствует ни одному из критериев.

Важной частью самостоятельной работы студента является подготовка и защита рефератов, докладов, проектов, эссе, контрольных, тестовых и курсовых работ. Одной из форм самостоятельной работы студента по дисциплине «Опыт работы с персоналом, реализующим деятельность в сфере молодежной политики» является доклад.

1) Эссе студента - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Структура эссе:

1. - введение (суть и обоснование выбора выбранной темы, краткие определения ключевых терминов);

2. - основная часть (аргументированное раскрытие темы на основе собранного материала);

3. - заключение (обобщения и выводы).

Эссе оцениваются по нескольким направлениям: содержание, стиль, способность изложить свои мысли.

Основные требования к написанию эссе.

– Обозначение круга понятий и теорий, необходимых для ответа на вопрос.

– Понимание и правильное использование терминов и понятий.

– Использование основных категорий анализа.

– Выделение причинно-следственных связей.

– Применение аппарата сравнительных характеристик.

– Аргументация основных положений эссе.

– Наличие промежуточных и конечных выводов.

– Личная субъективная оценка по данной проблеме.

Критерии оценивания содержания эссе

При оценивании работы учитывается следующее:

• работа должна быть авторской, то есть не должна частично или полностью использовать работы других авторов;

• понимание участником проблемы, содержащейся в выбранном им афоризме;

• соответствие эссе выбранной теме;

• личностный характер восприятия проблемы и ее осмысление (эссе должно содержать личное мнение автора по проблеме);

• аргументация своей точки зрения с опорой на факты общественной жизни и

личный социальный опыт;

• внутреннее смысловое единство, согласованность ключевых тезисов и утверждений, непротиворечивость личностных суждений;

• эссе должно быть изложено простым, общедоступным языком с соблюдением языковых норм;

• объем эссе не более 3 печатных страниц.

Критерии оценки эссе:

10 баллов – блестящая работа, которая отвечает всем предъявляемым требованиям, а также отличается научной новизной и является вкладом в развитие правовой науки.

9 баллов – эссе соответствует всем требованиям, предъявляемым к такого рода работам. Тема эссе раскрыта полностью, четко выражена авторская позиция, имеются логичные и обоснованные выводы. Эссе написано с использованием большого количества нормативных правовых актов на основе рекомендованной основной и дополнительной литературы, а также иной литературы, чем та, что предложена в Программе соответствующей учебной дисциплины. На высоком уровне выполнено оформление работы.

8 баллов – те же требования, что и для оценки «9 баллов». Студентами не использована литература, помимо той, которая предложена в Программе учебной дисциплины.

7 баллов – тема эссе раскрыта полностью; прослеживается авторская позиция, сформулированы необходимые обоснованные выводы; использована необходимая для раскрытия вопроса основная и дополнительная литература и нормативные правовые акты. Грамотное оформление.

6 баллов – в целом тема эссе раскрыта; выводы сформулированы, но недостаточно обоснованны; имеется анализ необходимых правовых норм, со ссылками на необходимые нормативные правовые акты; использована необходимая как основная, так и дополнительная литература; недостаточно четко проявляется авторская позиция. Грамотное оформление.

5 баллов – тема раскрывается на основе использования нескольких основных и дополнительных источников; слабо отражена собственная позиция, выводы имеются, но они не обоснованы; материал изложен непоследовательно, без соответствующей аргументации и анализа правовых норм, хотя ссылки на нормативные правовые акты встречаются. Имеются недостатки по оформлению.

4 балла – тема раскрыта недостаточно полно; использовались только основные (более двух) источники; имеются ссылки на нормативные правовые акты, но не выражена авторская позиция; отсутствуют выводы. Имеются недостатки по оформлению.

3 балла – тема эссе раскрывается неполно на основе двух источников; изложение материала без собственной оценки и выводов; отсутствуют ссылки на нормативные правовые акты. Имеются недостатки по оформлению работы.

2 балла – тема эссе не раскрыта; материал изложен без собственной оценки и выводов; отсутствуют ссылки на нормативные правовые источники. Имеются недостатки по оформлению работы.

1 балл – текстуальное совпадение всего эссе с каким-либо источником, то есть – плагиат.

2) Фронтальный опрос

Критерии оценивания ответа студента:

5 баллов выставляется студенту, сформулировавшему полный и правильный ответ на вопросы семинара, логично структурировавшему и изложившему материал. При этом студент должен показать знание специальной литературы. Для получения отличной

оценки необходимо продемонстрировать умение обозначить проблемные вопросы в соответствующей области, проанализировать их и предложить варианты решений, дать исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы.

4 балла выставляется студенту, который дал полный правильный ответ на вопросы семинара с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе отдельные неточности, не имеющие принципиального характера. 4 балла может выставляться студенту, недостаточно чётко и полно ответившему на уточняющие и дополнительные вопросы.

3 балла выставляется студенту, показавшему неполные знания, допустившему ошибки и неточности при ответе на вопросы семинара, продемонстрировавшему неумение логически выстроить материал ответа и сформулировать свою позицию по проблемным вопросам. При этом хотя бы по одному из заданий ошибки не должны иметь принципиального характера.

0 баллов выставляется студенту, если он не дал ответа по вопросам семинара; дал неверные, содержащие фактические ошибки ответы на все вопросы; не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы.

3) Круглый стол

Критерии оценивания ответа студента:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретические аспекты в дискуссионной теме круглого стола излагаются полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно; свободно справляется с вопросами и использует в ответе дополнительный материал, качество ответов оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует представленные данные в полемике.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретические аспекты в дискуссионной теме круглого стола освоены полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество дискуссии достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретические аспекты в дискуссионной теме круглого стола освоены частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении дискуссионного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части теоретических аспектов в дискуссионной теме круглого стола, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство ответов оценено числом баллов, близким к минимальному.

4) Практическое задание

Критерии оценивания практического занятия:

Оценка «отлично» выставляется, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практической работы, показывает усвоение взаимосвязи основных понятий используемых в работе, смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы. Студент демонстрирует знания теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала,

усвоил основную литературу, смог ответить почти полно на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы. Студент демонстрирует знания теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал практической работы, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы. Студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, даёт неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала практической работы, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы. Студент даёт неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине

Для самостоятельной работы особенно рекомендуется использовать учебную литературу, с подробно изложенными темами рабочей программы:

Также для подбора учебной литературы рекомендуется использовать интернет-ресурсы:

Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ
http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php
- Электронно-библиотечная система «Юрайт»
https://urait.ru/-
- Электронно-библиотечная система «Консультант Студента»
https://www.studentlibrary.ru/