

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование знаний, умений и навыков организационно-управленческой деятельности в области моделирования компетенций персонала для решения задач организации в области управления человеческими ресурсами.

Задачи:

- Изучение методологии и практики применения компетентного подхода в управлении человеческими ресурсами (УЧР) в передовых зарубежных и российских организациях;
- Формирование умения выявлять возможности использования моделей компетенций персонала и организовывать деятельность по их разработке и внедрению в процессы УЧР;
- Приобретение навыков разработки моделей компетенций на основе современных методов и технологий.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Области применения компетенций в практике УЧР;
- Модели компетенций персонала;
- Методы, технологии и инструменты моделирования компетенций.

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ОПК-4	ИД-1ОПК-4	Знает современные методы, технологии и инструменты моделирования компетенций и их применения в процессах УЧР	Знает современные методы, технологии и инструменты управления проектной и процессной деятельностью в организации	Индивидуальное задание
ОПК-4	ИД-2ОПК-4	Умеет использовать передовую практику применения моделей компетенций в процессах УЧР	Умеет использовать в процессной и проектной деятельности современные практики управления, лидерские и коммуникативные навыки	Индивидуальное задание

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ОПК-4	ИД-3ОПК-4	Владеет приемами выявления возможностей и границ применения моделей компетенций в рамках инновационных направлений деятельности	Владеет приемами выявления и оценки новых рыночных возможностей, разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующих им бизнес – моделей организации.	Индивидуальное задание
ПК-2.1	ИД-1 ПК-2.1	Знает методологию компетентностного подхода в УЧР	Знает методологию разработки проектов и программ по реорганизации, реструктуризации и реинжинирингу бизнес – процессов инновационных организаций, основные положения стратегии их развития и политики управления	Индивидуальное задание
ПК-2.1	ИД-2 ПК-2.1	Умеет использовать различные методики и инструменты для моделирования компетенций	Умеет использовать методики разработки организационных структур и информационно – управленческих систем инновационной организации, управления организационными изменениями в рабочих коллективах при внедрении новой техники и технологии	Индивидуальное задание
ПК-2.1	ИД-3 ПК-2.1	Владеет навыками организации мероприятий по моделированию компетенций	Владеет навыками организации деятельности проектных офисов для управления проектами и программами, жизненным циклом промышленной продукции	Индивидуальное задание

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		1	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	36	36	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	16	16	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	18	18	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	72	72	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет			
Зачет	9	9	
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	108	108	

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
1-й семестр				
Модуль 1. Методология компетентностного подхода к УЧР	4	0	4	30
Тема 1. Компетентностный подход в УЧР. Сущность компетентностного подхода: теоретический и практический аспекты. Компетенции персонала и реализация стратегических целей организации. Жизненный цикл компетентности работника. Компетентностный подход в меняющемся контексте УЧР. Компетенции сотрудников XXI века. Тема 2. Модель компетенций. Подходы к классификации компетенций. Профессиональные и корпоративные компетенции. Управленческие и функциональные компетенции. Цифровые компетенции. Методы определения и описания компетенций. Общие требования и основные элементы к модели компетенций.				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 2. Моделирование и практика применения компетенций в УЧР	12	0	14	42
Тема 3. Методы и процесс моделирования компетенций. Требования, принципы и подходы к моделированию компетенций. Технология моделирования компетенций: этапы и методы. Онлайн библиотеки компетенций. Модельные риски. Организация и регламентирование деятельности по моделированию компетенций и их применению в практике УЧР. Тема 4. Применение моделей компетенций в практике УЧР. Интеграция моделей компетенций в процессы подбора, оценки, обучения и развития персонала. Особенности их применения в организациях: отраслевой контекст. Возможности и ограничения при использовании моделей компетенций. Практики компаний-лидеров.				
ИТОГО по 1-му семестру	16	0	18	72
ИТОГО по дисциплине	16	0	18	72

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Компетенции организации и компетенции сотрудников
2	Анализ применения модели компетенций и модельные риски
3	Разработка стандарта компетентности
4	Построение модели компетенций специалиста (по видам деятельности) с помощью онлайн ресурсов
5	Построение процедуры оценки персонала на основе корпоративной модели компетенций
6	Модели компетенций компаний-лидеров: лучшие практики

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Лекции имеют проблемно-ориентированное содержание, преподаватель инициирует дискуссию по актуальным вопросам и проблемам применения компетентностного подхода в управлении персоналом, студенты активно вовлекаются в обсуждение и самостоятельно формулируют выводы по изучаемой теме, что способствует активизации ассоциативного и логического мышления, установлению связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе обучения действием с использованием новейших научных исследований, прикладных разработок и примеров из практики компаний-лидеров. Студенты самостоятельно определяют проблемные области в предложенных бизнес-ситуациях, выбирают инструментальный анализ, предлагают, моделируют и обосновывают альтернативные решения. Обучение действием помогает в развитии творческих способностей студентов, навыков командной, аналитической и проектной работы, представления результатов в форме презентации и выступления перед аудиторией.

В преподавании дисциплины используются дистанционные образовательные технологии: для проведения онлайн-занятий – платформа BigBlueButton (<https://bigbluebutton.pstu.ru>); в рамках Учебно-образовательного портала Гуманитарного факультета ПНИПУ студентам предоставлены ресурсы, позволяющие рационально организовать процесс обучения, в любое время получить доступ к учебным материалам (учебник и презентации к лекциям, методические и дополнительные материалы), консультироваться с преподавателем в режиме онлайн, а преподавателю – оперативно обновлять учебные материалы, использовать интернет-ресурсы, контролировать результаты самостоятельной работы студентов при помощи онлайн опросов, тестов, проверки выполненных заданий и др.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и подготовке курсовой работы.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (новейшие научные публикации, аналитические материалы, материалы профессиональных форумов и конференций, кейсы компаний) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.
5. Для представления отчетов по практическим занятиям следует использовать MS Power Point и сервис Яндекс. Презентации (<https://practicum.yandex.ru/visual-presentation/>)

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Митрофанова Е. А. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебно-практическое пособие / Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова, О. Л. Белова. - Москва: Проспект, 2015.	8

2	Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям : пер. с англ. Москва : НИРО, 2003. 218 с.	2
3	Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / Лукашевич В. В., Одегов Ю. Г., Карташов С. А., Шкляев А. Е. Москва : КНОРУС, 2020. 222 с. 14,0 усл. печ. л.	6
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник : пер. с англ. / М. Армстронг. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2010.	3
2	Иванова С. Оценка компетенций методом интервью : универсальное руководство / С. Иванова. - Москва: Альпина Паблишерз, 2011.	2
3	Козлов В. В., Одегов Ю. Г., Сидорова В. В. Организационное поведение : учебное пособие. Москва : КНОРУС, 2020. 227 с. 14,5 усл. печ. л.	1
4	Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. В. Иванова [и др.]. - Москва: Альпина Паблишер, 2014.	1
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	HR-life	http://www.hr-life.ru/hrm/training	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Акатов Н. Б. Учебно-методический комплекс развития компетенций лидеров по управлению инновационными проектами в рамках проектно-ориентированных программ подготовки / Н. Б. Акатов, М. М. Кустова. - Пермь: Изд-во ПГТУ, 2011.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib3252	сеть Интернет; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Компетенции: научно-практический он-лайн журнал для HR и T&D -специалистов и руководителей	http://hr-media.ru	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Соколова, И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Соколова. — 2-е изд., пер. — Хабаровск : ДВГУПС, 2020	https://e.lanbook.com/book/179387	сеть Интернет; авторизованный доступ
Дополнительная литература	Субочев Н. С., Архипова Т. Г. С 89 Компетентностный подход в управлении персоналом: учебное пособие / Н. С. Субочев, Т. Г. Архипова; Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС. – Волгоград: Издательство Волгоградского института управления	https://vlgr.ranepa.ru/files/izd/elizd/Компетентностный%20подход%20в%20управлении%20персоналом.pdf	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Управление персоналом: бизнес-идеи, бизнес-решения, бизнес-технологии, бизнес-процессы: он-лайн журнал	https://www.top-personal.ru	сеть Интернет; свободный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows 8.1 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
База данных Scopus	https://www.scopus.com/
База данных Web of Science	http://www.webofscience.com/
База данных Wiley Journals	http://onlinelibrary.wiley.com/
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки	https://dvs.rsl.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Моделирование компетенций»

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:	Стратегический менеджмент и управление инновациями
Квалификация выпускника:	Магистр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная
Форма промежуточной аттестации	Зачет

Пермь 2022 г.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (1-го семестра учебного плана) и разбито на 2 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Контролируемые результаты обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Зачет
Усвоенные знания			
З.1. Знать методологию компетентностного подхода в УЧР	ТО		ИЗ
З.2. Знать современные методы, технологии и инструменты моделирования компетенций и их применения в процессах УЧР	ТО		ИЗ
Освоенные умения			
У.1. Уметь использовать различные методики и инструменты для моделирования компетенций	ПЗ	КЗ	ИЗ
У.2. Уметь использовать передовую практику применения моделей компетенций в процессах УЧР	ПЗ	КЗ	ИЗ
Приобретенные владения			
В.1. Владеть навыками организации мероприятий по моделированию компетенций	ПЗ	КЗ	ИЗ
В.2. Владеть приемами выявления возможностей и границ применения моделей компетенций в рамках инновационных направлений деятельности	ПЗ	КЗ	ИЗ

Условные обозначения: *ТО* – теоретический опрос; *ПЗ* – практическое задание; *КЗ* – кейс-задача (задание в виде кейса из практики компании); *ИЗ* – индивидуальное задание.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде зачета, проводимая с учётом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;

- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;

- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;

- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль

Текущий контроль усвоения материала проводится по каждой теме в форме теоретического опроса и выполнения практических заданий. Результаты опроса по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

Типовые вопросы для теоретического опроса:

1. Раскройте различия в понятиях «компетенция» и «компетентность».
2. Охарактеризуйте современные тенденции и перспективы развития компетентного подхода в УЧР в российских компаниях (с примерами).
3. Какие возможности дает формализация компетенций в компании?
4. Перечислите принципы, которые необходимо соблюдать при реализации компетентного подхода в организации.
5. Какова роль образовательных и профессиональных стандартов в подготовке специалистов (на примере).
6. В чем различие и сходство корпоративных, управленческих и профессиональных компетенций (с примерами).
7. Дайте определение понятиям «модель компетенций», «профиль компетенций».
8. Какие вы знаете подходы, используемые при разработке модели компетенций?
9. Как зависят параметры модели компетенций от задачи ее применения?
10. Какие факторы необходимо учитывать при формировании структуры модели компетенций?

Типовые практические задания:

1. Провести анализ возможностей и ограничений применения компетентного подхода в управлении человеческими ресурсами (на примерах российских компаний-лидеров).

2. Определение положительных и негативных индикаторов поведения по компетенциям «личная эффективность», «лидерство», «клиентоориентированность», «инициативность», «инновационность», «командность», «работа с информацией», «развитие бизнеса».

3. Сделать сравнительную характеристику библиотек компетенций: модель LOMINGER, библиотека SBS и др.

Типовые шкала и критерии оценки результатов выполнения практических заданий приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме решения кейс-задачи в виде проблемного задания, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию из практики конкретной компании и предложить решение проблемы. *Пример кейс-задачи:*

Отраслевой научно-исследовательский и проектный Институт расположен в небольшом городе на севере России. Численность сотрудников института составляет 598 человек. Основные направления деятельности связаны с оказанием научно-исследовательских услуг, направленных на разработку новых и усовершенствование существующих технологий производства, а также генеральным проектировщиком по всем объектам отраслевого строительства. Деятельность Института в рамках отрасли осуществляет Управляющая компания.

Институт испытывает проблемы с текучестью опытных кадров, что, в большинстве случаев, связано с его месторасположением и соответствующей инфраструктурой жизни населения. При этом, Институт является очень привлекательным для молодых специалистов, т.к. обладает уникальными компетенциями (компетенции организации). Проработав 5-10 лет специалисты стараются найти другое место работы в больших городах. Было принято решение формализовать процесс профессионального продвижения молодых специалистов. По мнению руководства, четкое понимание карьерных перспектив в рамках организации и ясность требований для профессионального продвижения, а так же, организационная и финансовая поддержка развития компетентности, развитие института наставничества станут факторами лояльности молодого персонала.

Вам предоставляется следующая информация об организации:

1. Данные об основных характеристиках персонала.
2. Организационная структура.
3. «Рабочая инструкция по проведению диалогов по развитию с персоналом» Института.
4. «Положение о процессе управления компетентностью» Института.
5. Выдержка из исследования об уровне удовлетворенности персонала Института в части вопросов профессионального развития и продвижения.
6. Иная необходимая информация по Вашему запросу.

Задание:

1. Необходимо обосновать применение компетентностного подхода в Институте в сложившейся ситуации для решения задачи удержания высококвалифицированных специалистов.
2. Предложите Ваш вариант модели компетентности для задачи аттестации персонала Института.

Типовые шкала и критерии оценки результатов выполнения практических заданий (решения кейс-задач) приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3. Выполнение индивидуального задания

Для оценивания навыков и опыта деятельности (владения), как результата обучения по дисциплине, не имеющей курсового проекта или работы, используется индивидуальное комплексное задание. Индивидуальное задание охватывает все темы курса, выполняется по типовой структуре и представляет собой отчет о проведенном студентом самостоятельном исследовании с последующим докладом по его результатам.

Типовая структура индивидуального задания:

Введение.

1. Лучшие практики применения компетентностного подхода в российских и зарубежных компаниях (сравнительный анализ не менее 3 компаний).
2. Анализ и разработка модели компетенций специалиста (выполняется на примере конкретной должности с использованием интернет-ресурсов).

3. Интеграция модели компетенций специалиста в процессы УЧР.

Заключение.

Типовые шкала и критерии оценки результатов защиты индивидуального комплексного задания приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.4. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля и выполнение индивидуального задания.

2.4.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения индивидуальных заданий студента по данной дисциплине.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде зачета приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.4.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) промежуточная аттестация в виде зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания – выполнения и защиты индивидуального задания. Примерные темы индивидуального задания приведены в п. 2.3.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. структура курса, методические указания к изучению дисциплины, конспекты и презентации лекций, вопросы для самоконтроля, кейсы и индивидуальные задания) размещены на странице дисциплины на Учебно-образовательном портале Гуманитарного факультета ПНИПУ.

2.4.3. Шкалы оценивания результатов обучения на зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.