

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Технологии работы с талантливой молодежью

Код модуля
1157658

Модуль
Технологии работы с талантливой молодежью

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Пономарев Александр Владимирович	д-р пед. наук, доцент	Заведующий кафедрой	Организация работы с молодежью

Согласовано:

Управление образовательных программ

С.А. Иванченко

Авторы:

- Пономарев Александр Владимирович, Заведующий кафедрой, Организация работы с молодежью

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Технологии работы с талантливой молодежью

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Домашняя работа	2

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Технологии работы с талантливой молодежью

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
УК-3 -Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Д-1 - Проявлять организаторские качества, коммуникабельность, толерантность Д-2 - Демонстрировать умение эффективно работать в команде З-1 - Излагать основные позиции теории лидерства и стили руководства З-2 - Демонстрировать понимание общих форм организации командной деятельности З-3 - Характеризовать виды командных стратегий, факторы формирования успешной команды для эффективной деятельности П-1 - Разрабатывать стратегию командной работы с учетом	Домашняя работа № 2 Зачет Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>целей и моделировать эффективное взаимодействие членов команды в соответствии со стратегией</p> <p>П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее членов, координировать взаимодействия членов команды</p> <p>У-1 - Координировать взаимодействия и эффективные коммуникации в команде для достижения общего результата в командной работе</p> <p>У-2 - Формулировать цели и задачи командной работы, определять последовательность действий по их достижению</p> <p>У-3 - Анализировать виды командных стратегий для достижения целей работы команды</p>	
<p>ОПК-5 -Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, инновационное мышление</p> <p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности</p> <p>З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p>	<p>Домашняя работа № 1</p> <p>Зачет</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

	<p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p>	
--	---	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	5	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	7	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		

Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для

	продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Подходы к пониманию таланта и одарённости
 2. Технологии выявления, поддержки и развития талантливой молодежи
 3. Проблемы в работе с талантливой молодежью и пути их решения
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Домашняя работа № 1

Примерный перечень тем

1. Оценка технологий работы с талантливой молодежью в субъектах РФ.
2. Зарубежный опыт выявления, поддержки и развития талантливой молодежи.
3. Тьюторское сопровождение познавательного интереса молодого человека.
4. Факторы, влияющие на формирование и развитие таланта молодого человека.

Примерные задания

Цель: Обоснование необходимости развития в России системы работы с талантливой молодёжью как инструмента реализации инновационного потенциала молодёжи.

Исторические предпосылки поиска талантливой молодёжи

Идея отбора наиболее способных молодых людей для решения государственных проблем имеет давнюю историю. Китайские императоры за 2-3 тысячелетия до н.э. собирали наиболее талантливых детей со всей страны, давали им образование и те, кто успешно сдавал экзамен, занимали высшие должности в государстве.

Древнегреческий философ Платон, создавая проект идеального государства, говорил о том, что государством должны управлять наиболее развитые люди. Для этого нужно выявлять молодых людей с высокими умственными способностями, отделять их от молодёжи со средними способностями и готовить их к роли лидеров, отделять «людей неспособных к познанию и бездеятельных от прекрасных». Для этого необходимо проводить различные соревнования и лучшим предоставлять специальное обучение, которое предполагает изучение философии, естествознания, метафизики (математики). Правителями, по мнению Платона, могут быть богато одаренные природой люди. Называя их избранными, он говорит, что вся их жизнь должна состоять в получении новых знаний, развитии и самосовершенствовании. Он не возлагает этой трудной задачи на всех, только на тех, кто может ее выполнить: многое следует взыскивать лишь с того, кому многое дано.

Почти всю человеческую историю талантливость можно было доказать почти всегда только через известность, появляющуюся лишь с годами. В современном мире стоит задача выявления одарённости на ранних этапах становления личности, среди различных слоёв населения, вне зависимости от социальных условий, и не только тогда, когда человек стал известным и признан обществом как выдающаяся личность, с целью наиболее полного использования их способностей для устойчивого инновационного развития.

Практика последних десятилетий убедительно доказывает, что в быстро изменяющемся мире стратегические преимущества будут у тех государств, которые смогут эффективно развивать и продуктивно использовать инновационный потенциал развития, основным носителем которого является молодёжь. Поэтому государственную молодёжную политику следует рассматривать как самостоятельное направление деятельности государства, предусматривающее формирование социальных условий инновационного развития страны. Поколение-2020 должно стать кадровой основой преобразований.

Целью молодёжной политики Фонда является создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодёжи, качественное развитие потенциала молодёжи и его использование в интересах инновационного развития страны.

Достижение поставленной цели предполагается за счёт решения трёх основных задач:

Вовлечение молодёжи в социальную практику и её информирование о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечение поддержки научной, творческой и предпринимательской активности молодёжи.

Гражданское образование и патриотическое воспитание молодёжи, содействие формированию правовых, культурных и нравственных ценностей среди молодёжи.

Формирование целостной системы поддержки обладающей лидерскими навыками, инициативной и талантливой молодёжи, для инновационного развития России.

Третья из обозначенных задач государственной молодёжной политики означает, что талантливую молодёжь следует не только целенаправленно выращивать, но и отбирать путём многократного увеличения количества молодых людей, участвующих в различного рода конкурсных мероприятиях (профессиональные и творческие конкурсы, спортивные соревнования, научные олимпиады), принимающих участие в выставках, летних научных лагерях и школах,

исследовательских экспедициях с использованием возможностей ведущих учебных заведений и научных организаций, посещающих учреждения научно-технического и культурного профиля, имеющих и использующих все предоставленные обществом возможности для саморазвития самореализации.

Молодёжь как «оживляющий посредник» в стратегическом развитии страны

Устоявшиеся в социологии теории поколений утверждают, что в периоды крупных социальных потрясений на исторической сцене появляются новые (так называемые «исторические») поколения, существенно отличающиеся от предыдущих по своему социальному опыту, и тем самым их деятельностью осуществляется качественный скачок в развитии общества.

Статичные общества опираются на опыт старших поколений и развиваются медленно.

Динамические же, напротив, стремятся к новым возможностям, опираются главным образом на сотрудничество с молодёжью. Они организуют и используют свои жизненные ресурсы, нарушая установившийся ход социального развития.

Молодёжь, ставшая главным инициатором инновационных преобразований названа Мангеймом «оживляющим посредником», поскольку она выступает как связующее и передаточное звено в цепи поколений, оставляющее своим последователям обновлённую, модернизированную страну. Таким поколением может стать (то есть ещё не стало) нынешнее поколение российской молодёжи. Крайне необходимо использовать во благо энергию и творческий потенциал молодёжи для реализации стратегических целей развития России .

Молодёжь – основной носитель инновационного потенциала

В молодости человек наиболее способен к творческой деятельности, к формулировке эвристических гипотез, максимально работоспособен. Молодёжь – это ещё и наиболее физически здоровая часть населения, это жизненная сила общества, сгусток энергии, нерастратченных интеллектуальных и физических сил, требующих выхода.

Молодёжь – это носитель новых и новейших знаний, причём объём и качество знаний, новых идей в обществе растёт, прежде всего, за счёт молодых людей. Ценность молодости в современном мире увеличивается и в связи с расширением сроков образования, профессиональной подготовки, необходимой в условиях научно-технической революции. Ведь в молодости человек легко приобретает основные знания, умения и навыки. Необходимость непрерывного образования, периодического обновления не только знаний, но часто и важных принципиальных установок профессиональной деятельности (что легче дается молодым) вызывает у людей зрелых и пожилых вполне объяснимое нежелание соответствовать новым требованиям. Таким образом, молодость – главный источник перемен, а не служебно-подготовительная фаза перед зрелостью.

Более того, молодёжь всегда думает о будущем, а положение «нестабильности» и «зависимости» создает в молодёжной среде особую психологическую атмосферу предрасположенности к переменам, которые таят в себе надежду и возможность изменений к лучшему. Эти критические взгляды и настроения в отношении существующей действительности, новые идеи и энергия особенно нужны в годы модернизации, ускорения социально-экономического развития.

Возвышение роли молодёжи в общественной жизни по мере её усложнения – общественный закон. То общество может стать передовым, где этот закон не только понимают, но и правильно используют, в том числе, при организации системы работы с талантливой молодёжью.

Одной из наиболее распространенных и целостных концепций одаренности в мировой психологии является трехкомпонентная теория Дж. Рензулли. Концепция описывает одаренность как взаимодействие трех групп человеческих качеств:

- интеллектуальные способности, превышающие средний уровень,
- высокая увлеченность выполняемой задачей (мотивированность),
- высокий уровень креативности.

В самом общем, укрупнённом виде, процедура поиска и идентификации талантливой молодёжи состоит из трёх этапов (рис. 1):

I этап. Поиск талантливой молодёжи. Цель – выявить из общей массы молодых людей тех, которые с большей вероятностью могут обладать тем или иным видом одарённости.

II этап. Методы определения таланта и одарённости. Цель – провести комплекс мероприятий, позволяющих отобранному проявить себя.

III этап. Мониторинг развития таланта и одарённости. Цель – по итогам комплекса мероприятий оценить степень выраженности таланта и наметить пути его дальнейшей поддержки, а также популяризации образа одарённого человека в молодёжной среде.

Целью может быть поиск молодежи с общим высоким интеллектуальным уровнем или же может выявляться определенный вид одаренности: художественной, спортивной, технической и др. Или же целью поиска является выявление как можно большего числа одарённых в различных областях молодых людей для создания банка данных и последующего поиска ресурсов их поддержки.

Конкретизация целей зависит от потенциала конкретного учреждения. Цель конкретизируется, подстраивается (разумеется, без потери своей сути) под возможности того учреждения, которое будет проводить поиск и идентификацию талантливых молодых людей.

Рабочая группа конкретизирует цели проекта в соответствии с профилем учреждения и имеющимися ресурсами.

Под ресурсами понимается: наличие специалистов, имеющих возможность работать с одаренными, наличие материальной базы внутри учреждения или возможных ресурсов вне учреждения.

Заниматься проблемами талантливой и одаренной молодежи могут не только учебные заведения высшего образования, специального среднего и среднего образования, но и учреждения, относящиеся к системе дополнительного образования, общественные организации, имеющие право на работу с молодежью.

Для решения указанных, вопросов крайне необходимым является установление контакта с образовательными и иными учреждениями. Например, в местных органах образования существуют списки мероприятий: олимпиад, выставок, соревнований, конкурсов. От имени

учреждения, организующего поиск талантливой молодежи можно обратиться в эти организации с просьбой о предоставлении информации о проводимых мероприятиях, участниках и победителях, об учениках с высокими учебными, творческими, научными, общественно-политическими, спортивными достижениями.

Другим каналом коммуникации могут выступать собственные или привлечённые информационные каналы (официальные сайты, СМИ, объявления в рамках мероприятий другого профиля и т.д.).

Исключительно важно дать возможность молодому человеку самостоятельно заявить о желании принять участие в предполагаемых мероприятиях. Дело в том, что во многих случаях через официальные каналы одарённые люди не будут пропущены. А сам факт высокой заинтересованности (мотивации) в участии предопределяет высокую вероятность наличия одарённости.

Методы определения таланта и одаренности

На первом этапе был осуществлен предварительный отбор потенциально талантливых молодых людей. На следующем этапе проводится комплекс мероприятий, таким образом, чтобы дать возможность молодым людям проявить себя и свои таланты с лучшей стороны.

Мероприятия, по итогам которых тех или иных молодых людей можно отнести к талантливым, часто также выступают и средством развития таланта, если они правильно организованы. Например, если для развития кадрового потенциала науки и техники страны будут проводиться массовые акции типа митингов, то это никак не развивает молодых людей в области науки и техники, хотя даёт интересный и полезный опыт участия в общественно-политической жизни. С другой стороны, если при проведении мероприятий задействуются ключевые способности оцениваемых, то с высокой вероятностью будут отобраны действительно талантливые люди.

Мониторинг развития таланта и одаренности

С точки зрения устойчивого инновационного развития страны, следует не ограничиваться разовыми мероприятиями, а использовать выявленный потенциал молодёжи. Для этого требуется мониторинг развития таланта и одарённости. Мониторинг представляет собой систематический сбор и обработку информации для получения обратной связи с целью оценки и отслеживания хода программы поддержки талантливых и одаренных молодых людей. Мониторинг развития таланта и одаренности осуществляется с помощью систематического применения тех же инструментов, которые использовались при отборе талантливых и одаренных, а также с помощью опросников и анкет, учитывающих особенности региона.

Этот этап является заключительным и имеет целью идентифицировать отобранных молодых людей как талантливых на основе обобщения и сопоставления всех полученных данных. Обобщается вся имеющаяся об обследованных молодых людях информация и делается вывод о наличии таланта или одарённости.

Любой грамотно организованный мониторинг сочетается с отслеживанием наиболее значимых с точки зрения исследователей показателей. Исследователей интересуют следующие вопросы:

— каково влияние той или иной программы на развитие таланта и формирование личности одаренного человека,

— какие факторы наиболее существенны для развития, а какие замедляют, препятствуют развитию одаренности,

— каковы особенности личности, помогающие одаренным людям реализовать свой потенциал,

Выявление талантливых и одаренных молодых людей осуществляется для того, чтобы поддержать нестандартную личность специальными программами обучения, участием в региональных и международных мероприятиях, персональной стипендией и т.д.; или оказать молодому человеку психологическую помощь в случае возрастных или специфических для одаренных проблем. В итоге одаренные молодые люди сумеют максимально полно реализовать свой потенциал и принести значительную пользу своей стране и государству.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа № 2

Примерный перечень тем

1. Оценка мероприятий для талантливой молодежи.
2. Оценка среды для развития талантливой молодежи.
3. Анализ проблем работы с талантливой молодежью.
4. Разработка проекта по работе с талантливой молодежью.
5. Анализ влияния участия в мероприятиях для талантливой молодежи на образовательную и карьерную траекторию.

Примерные задания

Эффективность - представляет собой отношение эффекта к затратам. Повышение эффективности производства достигается в процессе его функционирования путем наилучшего использования живого и овеществленного труда, получения максимума продукции и услуг при минимуме затрат. Оценка эффективности предложенных мероприятий должна показать повышение эффективности хозяйственной деятельности предприятия в результате предложенных мероприятий. Необходимо выразить эффективность через улучшение экономических показателей деятельности предприятия. К таким показателям относятся: уменьшение материально-энергетических затрат на каждую единицу производимой продукции и услуг; увеличение объема продукции и услуг, получаемых с каждой единицы оборудования; сокращение затрат живого труда путем повышения его производительности; повышение качества продукции и услуг, что равносильно увеличению их производства; совершенствование управления производством, обеспечивающее экономию затрат на эти цели. Оценка эффективности мероприятий - представляет собой определение величины эффекта, приходящуюся на единицу осуществленных затрат. Эффективность определяется как отношение экономического эффекта к затратам и потребленным ресурсам. Принципы оценки эффективности мероприятий Оценка эффективности мероприятий в качестве первостепенного фактора может опираться на определение эффективности капитальных вложений. В связи с этим следует различать абсолютную, общую и сравнительную эффективность. Абсолютная эффективность характеризует общую величину отдачи, которая может быть начислена по каждому объекту капвложений в отдельности. Сравнительная эффективность характеризует экономические преимущества одного варианта по сравнению с другими и степень оптимальности выбранного варианта. Общая эффективность может выражена как результат нескольких мероприятий, каждое из которых направлено на отдельную сферу деятельности предприятия: персонал, производство, сбыт и т.д. Кроме того, оценка эффективности мероприятий так или иначе может быть сведена к повышению производительности труда, если речь идет о каком-либо предприятии. Следовательно, уровень производительности труда также является критерием оценки эффективности мероприятий. Как известно производство и реализация любого товара невозможна без затрат овеществленного и живого труда, поэтому для оценки эффективности мероприятий необходимы как единовременные, так и текущие затраты. Текущие затраты начинают и заканчивают свое движение в каждом производственном цикле, постоянно возобновляются и образуют издержки производства (себестоимость продукции). Единовременные затраты всегда выступают в форме примененных ресурсов, которые покупаются для пополнения основного и оборотного капитала и авансируются в виде капитальных вложений. Варианты оценки эффективности мероприятий Важным показателем оценки эффективности мероприятий, связанных с капитальными вложениями являются срок окупаемости и коэффициент эффективности. Согласно типовой методике оценки эффективности мероприятий в отношении определения экономической эффективности капитальных вложений нормативный коэффициент установлен на уровне не ниже 0,12 (срок окупаемости не выше 8,3 года). Применительно к новой технике последняя типовая методика устанавливает нормативный коэффициент на уровне не ниже 0,15 (срок окупаемости не выше 6,7 года, что подтверждается практикой различных компаний). Для отдельных мероприятий могут применяться показатели, выражающие отношение прироста прибыли к капитальным вложениям, вызывающим этот прирост, или отношение прибыли к производственным фондам. Наиболее полным и наглядным является показатель фондоотдачи. Он определяется как отношение годового объема реализации продукции и услуг к среднегодовой стоимости основных фондов. Оценка эффективности мероприятий может также опираться на международные методы обоснования проектов. Можно использовать следующие показатели эффективности мероприятий в дипломе: чистая текущая стоимость рассматривается как норма минимального дохода, подтверждающая целесообразность осуществления

капвложений; рентабельность капитала - отношение чистой прибыли (за вычетом налогов) к собственному капиталу. В условиях рынка этот показатель более стабильный, чем рентабельность продукции; внутренний коэффициент эффективности представляет собой такое пороговое значение рентабельности капитала, при котором становится возможным равенство притоков и оттоков наличных средств, а сама чистая текущая стоимость превращается в нулевую величину. Проект мероприятий считается рентабельным, когда внутренний коэффициент эффективности не опускается ниже этой исходной нормы окупаемости вложений; максимальный денежный отток - это наиболее отрицательное значение чистой текущей стоимости, рассчитанной нарастающим итогом. Этот показатель отражает общую стоимость предлагаемых мероприятий с указанием источников финансирования затрат; точка (норма) безубыточности - это минимальный размер выпуска продукции, при котором достигается "нулевая прибыль", то есть равенство доходов от продаж и издержек производства. Дальнейшее увеличение объема продаж приводит к появлению прибыли. Точка безубыточности находится графическим и аналитическим способами. Таким образом, оценка эффективности мероприятий может проводиться различными методами, каждый из которых может быть применим в рамках научного или прикладного исследования.

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Классификации видов одаренности.
 2. Различные подходы к пониманию таланта и одарённости.
 3. Основные концепции понимания таланта и одаренности.
 4. Рабочая концепция одаренности.
 5. Теория множественности интеллекта Х.Гарднера.
 6. Методы определения таланта и одаренности.
 7. Основные проекты и программы направленные на работу с талантливой молодежью в РФ.
 8. Оценка эффективности работы с талантливой молодежью.
 9. Проекты и программы работы с талантливой молодёжью в сфере науки и техники, реализуемой органами государственной власти Свердловской области.
 10. Основные проблемы в работе с талантливой молодежью.
 11. Поддержка талантливой молодежью в сфере инновационного предпринимательства.
 12. Опыт развития и поддержки талантливой и одарённой молодёжи в США.
 13. Опыт развития и поддержки талантливой и одарённой молодёжи в странах востока.
 14. Опыт развития и поддержки талантливой и одарённой молодёжи в Европейских странах.
 15. Отечественный опыт развития и поддержки талантливой и одарённой молодёжи.
 16. Технология разработки проекта по работе с талантливой молодёжью.
 17. Основная нормативно-правовая база по поддержке и развитию талантливой молодёжи в РФ.
 18. Социально-психологические особенности талантливой молодежи.
 19. Специфика взаимодействия специалиста с талантливыми и одарёнными молодыми людьми.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.