Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.07.2023 15:04:36
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса»
(ЧОУВО МИДиС)

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
_____ М.В. Усынин
«29» мая 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА И РАЗВИТИЕ ЕГО КОМПЕТЕНЦИЙ

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика
Направленность (профиль): Экономика организации
Квалификация выпускника: Бакалавр
Год набора - 2022

Автор-составитель: Львов Л.В.

Челябинск 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 5

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы 7

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы ..... 2**Ошибка! Закладка не определена.**

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины «Обучение персонала и развитие его компетенций» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Знает методики сбора, обработки и обобщения информации, методики системного подхода для решения поставленных задач
	УК-1.2. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности
	УК-1.3. Владеет методами научного сбора, обработки и обобщения информации, практической работы с информационными источниками; методами системного подхода для решения поставленных задач
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения
	УК-2.2. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ.
	УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах, навыками работы с нормативно-правовой документацией
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия
	УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
	УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем
ПК-2 Способен проводить бизнес-анализ для формирования возможных решений по организации работы исполнителей	ПК-2.1 Осуществляет деятельность по бизнес-анализу, обоснованию и выбору организационно-управленческих решений.
	ПК-2.2 Осуществляет планирование, организацию и проведение встреч и обсуждения с заинтересованными сторонами; оформляет результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами; проводит оценку эффективности организационно-управленческих решений с точки зрения выбранных критериев.
	ПК-2.3 Применяет теорию межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, теорию конфликты, информационные технологии (программное обеспечение) для целей бизнес-анализа
ПК-3 Способен осуществлять продвижение товаров и услуг в сети Интернет	ПК-3.1 Осуществляет деятельность по организации процессов в Интернет-маркетинге и работ по привлечению трафика
	ПК-3.2 Умеет формировать концепцию, выбирать методы и инструменты продвижения продуктов в сети Интернет
	ПК-3.3 Применяет алгоритм построения концепции продвижения товаров и услуг в сети Интернет

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенций	Этапы формирования компетенций
1	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	*1 Этап – Знать:* УК-1.1. Знает методики сбора, обработки и обобщения информации, методики системного подхода для решения поставленных задач
			2 Этап – Уметь: УК-1.2. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности
			3 Этап – Владеть: УК-1.3. Владеет методами научного сбора, обработки и обобщения информации, практической работы с информационными источниками; методами системного подхода для решения поставленных задач
2	УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	*1 Этап – Знать:* УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения
			2 Этап – Уметь: УК-2.2. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ.
			3 Этап – Владеть: УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах, навыками работы с нормативно-правовой документацией
3	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	*1 Этап – Знать:* УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия
			2 Этап – Уметь: УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
			3 Этап – Владеть: УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем
4	ПК-2	Способен проводить бизнес-анализ для фор-	*1 Этап - Знать:* ПК-2.1. Способы организации деятельности по

		мирования возможных решений по организации работы исполнителей	бизнес-анализу, обоснованию и выбору организационно-управленческих решений
			2 Этап - Уметь: ПК-2.2. Осуществлять планирование, организацию и проведение встреч и обсуждений с заинтересованными сторонами; оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами; проводить оценку эффективности организационно-управленческих решений с точки зрения выбранных критериев;
			3 Этап - Владеть: ПК-2.3. Навыками применения теории межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, теории конфликтов, информационных технологий (программного обеспечения) для целей бизнес-анализа.
5	ПК-3	Способен осуществлять продвижение товаров и услуг в сети Интернет	*1 Этап - Знать:* ПК-3.1. Способы организации деятельности по организации процессов в Интернет-маркетинге и работ по привлечению трафика
			2 Этап - Уметь: ПК-3.2. Формировать концепцию, выбирать методы и инструменты продвижения продуктов в сети Интернет;
			3 Этап - Владеть: ПК-3.3. Способами создания алгоритмов построения концепции продвижения товаров и услуг в сети Интернет.

2. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Критерии оценивания компетенций на различных этапах формирования	Шкала оценивания
1	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	*1 Этап – Знать:* УК-1.1. Знает методики сбора, обработки и обобщения информации, методики системного подхода для решения поставленных задач	Критерии оценивания знаний на зачете приведены в пункте 4 данного документа (стр. 23).
			2 Этап – Уметь: УК-1.2. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности	
			3 Этап – Владеть: УК-1.3. Владеет методами научного сбора, обработки и обобщения информации, практической работы с инфор-	

			мационными источниками; методами системного подхода для решения поставленных задач	
2	УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	*1 Этап – Знать:* УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения	
			2 Этап – Уметь: УК-2.2. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ.	
			3 Этап–Владеть: УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах, навыками работы с нормативно-правовой документацией	
3	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	*1 Этап – Знать:* УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	
			2 Этап – Уметь: УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	
			3 Этап–Владеть: УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	
4	ПК-2	Способен проводить бизнес-анализ для формирования возможных решений по организации работы исполнителей	*1 Этап - Знать:* ПК-2.1. Способы организации деятельности по бизнес-анализу, обоснованию и выбору организационно-управленческих решений	
			2 Этап - Уметь: ПК-2.2. Осуществлять планирование, организацию и проведение встреч и обсуждений с заинтересованными сторонами; оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами; проводить оценку эффективности организационно-управленческих решений с точки зре-	

			ния выбранных критериев;	
			3 Этап - Владеть: ПК-2.3. Навыками применения теории межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, теории конфликтов, информационных технологий (программного обеспечения) для целей бизнес-анализа.	
5	ПК-3	Способен осуществлять продвижение товаров и услуг в сети Интернет	*1 Этап - Знать:* ПК-3.1. Способы организации деятельности по организации процессов в Интернет-маркетинге и работ по привлечению трафика	
			2 Этап - Уметь: ПК-3.2. Формировать концепцию, выбирать методы и инструменты продвижения продуктов в сети Интернет;	
			3 Этап - Владеть: ПК-3.3. Способами создания алгоритмов построения концепции продвижения товаров и услуг в сети Интернет.	

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Тема 1. Введение в дисциплину «Обучение персонала и развитие его компетенций»

Устный опрос по вопросам:

1. Содержание понятий: образование, обучение, развитие.
2. Место обучения системы развития в процессе управления персоналом.
3. Интеллектуальный человеческий капитал.
4. Теория и практика.

***Темы для подготовки рефератов**:*

1.Обучение на рабочем месте.
2. Наставничество.
3.Проектное обучение.
4. Дистанционное обучение.
5. Смешанное обучение.
6. Тренинги.
7. Игровое обучение.
8. Системное мышление.
9. Критическое мышление.

Подготовка докладов

Написание доклада является обязательным элементом самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины **«Обучение персонала и развитие его компетенций»**

Доклад – это устный текст, значительный по объёму, представляющий собой публичное развёрнутое, глубокое изложение определённой темы. Это самостоятельная исследовательская работа, в которой автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды не нее. Содержание доклада должно быть логичным; изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Цель написания доклада:

- продемонстрировать необходимые компетенции по дисциплине «Обучение персонала и развитие его компетенций»;
- продемонстрировать общий уровень владения основами научной методологии;
- продемонстрировать наличие самостоятельного исследовательского мышления.

Структура доклада:

1) Ключевые слова.
2) Аннотация содержания (2-3 предложения).
3) Введение (не более 2 страниц). Во введении необходимо обосновать актуальность темы, очертить область исследования, объект исследования, основные цели и задачи исследования, сформулировать выдвигаемые гипотезы, методологическую основу.
4) Основная часть состоит из 2-3 разделов. В них раскрывается суть исследуемой проблемы, проводится обзор мировой литературы по предмету исследования, в котором дается характеристика степени разработанности проблемы и авторская аналитическая оценка основных теоретических подходов к ее решению. Изложение материала не должно ограничиваться лишь описательным подходом к раскрытию выбранной темы. Оно также должно содержать собственное видение рассматриваемой проблемы.
5) Заключение (1-2 страницы). В заключении кратко излагаются выводы, а также предполагаемые научные результаты и прогнозы.
6) Библиографический список (от 5 до 10 источников) в алфавитном порядке. В данный список рекомендуется включать работы отечественных и зарубежных авторов, в том числе статьи, опубликованные в научных журналах в течение последних 3-х лет. Библиографический список содержит только те произведения, на которые есть сноски в тексте.
7) Приложение (при необходимости).

Доклад должен сопровождаться мультимедийной презентацией наглядно демонстрирующей визуальные (аудио, видео, графические) материалы, освоенные в ходе самостоятельной работы.

Общие требования к презентации:

Презентация не должна быть меньше 10 слайдов.

Первый слайд – титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: тема; фамилия, имя, автора, номер учебной группы;

Второй слайд – содержание, где представлены основные вопросы разобранные в ходе изучения темы. Желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание.

В структуре презентации необходимо использовать: графическую и анимационную информацию: видео и аудио фрагменты, таблицы, диаграммы, инфографику и т.д.

Последний слайд демонстрирует список ссылок на, используемые информационные ресурсы.

Тема 2. Система обучение и развития персонала

Устный опрос по вопросам:

1. Информация, знание, навык, умение.
2. Основные этапы обучения персонала.
3. Оценивание результатов обучения и развития.

Тема 3. Индивидуальное развитие сотрудника как основа профессиональной карьеры

Устный опрос по вопросам:

1.Человеческий потенциал, ресурс, капитал.

2. Этапы развития личности.

3. Индивидуальная (персональная) траектория развития.

4. Профессиональная карьера

Тема 4. Развитие компетенций персонала

1. Компетенция и компетентность.

2. Профессионально значимые свойства личности.

3. Универсальные, общепрофессиональные, профессиональные и корпоративные компетенции.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Тема 1. Введение в дисциплину «Обучение персонала и развитие его компетенций»

Подготовьтесь к дискуссии: «Насколько необходимо теоретическое обучение для практической деятельности в управлении персоналом»

1. Дискуссия представляет собой – способность приводить аргументы и контраргументы при обосновании своей позиции. Дискуссия – диагностика компонента знаний, рассматриваемого в процессе дискуссии, оценивание коммуникативных компетенций, умения приводить аргументы и контраргументы, сформированности навыков публичного выступления. При диагностике результатов используется описательная шкала оценивания. Для подготовки к дискуссии используется материал лекций и рекомендованная литература, по курсу изучения дисциплины «Обучение персонала и развитие его компетенций».

Позиция 1. «Теория и практика – это разные принципы подготовки. Не надо их совмещать».

Позиция 2. «Только опора на необходимую для решения практической задачи теорию, может позволить достичь необходимого результата. Необходимо «знаниевое обеспечение» решения практической задачи».

2. Аргументация своей позиции в публичном выступлении.

Подготовьте аргументы для обосновании своей позиции:

- для аргументации собственного мнения, недостаточно только выразить согласие или несогласие с автором;

- используйте следующие конструкции: «Я согласен/не согласен с автором, потому что …» или «я согласен / не согласен с автором и считаю (полагаю, думаю), что…»;

- подбирая аргументы, учитывайте, что вы аргументируете не авторскую точку зрения, а свое согласие (несогласие) с его мнением4

- собственная позиция должна быть четко оформлена. Проверьте, сформулирован ли вами тезис, выражающий вашу точку зрения. Доказывают ли ваши аргументы сформулированный тезис? (Тезис становится аргументом, если он подтверждает вашу позицию). После приведенного примера нужно сделать вывод.

Аргументами считаются:

1. Факты (представлены в научной литературе, периодических изданиях по дисциплине).

2. Выводы науки (теории, гипотезы, законы и т. д.).

3. Статистика.

4. Ссылки на эксперта (мнение ученого, общественного деятеля и т. п.; цитата из ав-

торитетного источника; мнение специалиста, должностных лиц, когда речь идёт о вопросах, находящихся в сфере их компетенции; общественное мнение).

1.3. Ответьте на вопросы тренинга: «Индивидуальная рефлексия».

Повторить и уяснить вопросы:

1.Что я хотел сделать?

2. Что получилось:

3. Почему не получилось?

4. Что надо сделать чтобы получилось в следующий раз?

Тема 2. Система обучение и развития персонала

2.1. Заполните в таблице показатели обученности и обучаемости по ПК-2 «Способен проводить бизнес-анализ для формирования возможных решений по организации работы исполнителей»

Обученность		Обучаемость	
Знания		Способность к усвоению новых знаний	
Навыки		Активность ориентировки в новых условиях	
Умения		Перенос в новые условия	
Обобщенные способы учебно-профессиональных действий - ОСПД (учебные и профессиональные алгоритмы)		Переключаемость с одного способа учебного и профессионального алгоритма на другой способ	
		Быстрота образования новых понятий и способов действий	
		Темп, работоспособность, выносливость	

2.2. Подготовьте реферат защите в форме тренинга: «Защита реферата с помощью разработанной презентации»

***Темы защищаемых рефератов**:*

Тренинг представляет собой совокупность отобранных и систематизированных методов воздействия, которые используются для коррекции поведения, развития личности, формирования навыков самопознания, самосовершенствования.

Специфическими чертами тренинга являются:

- наличие постоянной группы и определенная ее пространственная организация;
- обязательное соблюдение ряда принципов и правил групповой работы;
- ориентация на психологическую поддержку участников;
- атмосфера закрепощенности, доброжелательности, свободы общения.

Обратите внимание на отражение в целях тренинга следующих целей:

- создание благоприятных условий для развития личности обучающегося (физического, социального, духовно-нравственного, интеллектуального), формирования учебной мотивации;
- развитие способности адекватного и наиболее полного познания себя и других людей;
- диагностика и коррекция личностных качеств и умений, снятие барьеров, мешающих реальным и продуктивным действиям;

• изучение индивидуальных приемов межличностного взаимодействия для повышения его эффективности;

• приобретение коммуникативных умений и навыков;

• овладение тактиками и стратегиями конструктивного поведения в конфликтах;

• коррекция поведения, формирование и развитие социальных установок, необходимых для успешного взаимодействия с людьми в разных сферах жизнедеятельности;

• формирование профессионально значимых качеств и умений;

• развитие эмпатии, рефлексии, толерантности и пр.

Тема 3. Индивидуальное развитие сотрудника как основа профессиональной карьеры

3.1. Структура индивидуального культурный человеческого капитала может быть представлена следующим образом:

Элементы капитала	Компоненты элемента	Степень выраженности
Ценности	Лояльность	
	Патриотизм	
	Верность	
Интеллектуальные способности	Критичность и системность мышления,	
	Ощущения и восприятия: объем, переключение, концентрация	
	Память: объем, логичность	
	Речь: словарный запас, обоснованность суждений.	
Образованность (обученность)	Знания	
	Навыки	
	Умения	
	Компетенции	
Готовность (эмоциональные и волевые свойства личности)	Ответственность	
	Решительность	
	Стрессоустойчивость	
	Эмпатия	

3.2. В соответствие с ПС (профессиональным стандартом) ИОТ определите:

1) объекты деятельности;

2) процессы деятельности;

3) функции деятельности;

4) действия, обеспечивающие реализацию функций.

5)в соответствие с функциями определите какие универсальные компетенции по ФГОС, обеспечат реализацию профессиональных функций. Результаты представьте в таблице.

Универсальные компетенции по ФГОС высшего образования
по направлениям подготовки

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции

Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач			
	Знать - сущность системы: элемент, связи, целостность- сущность логических операций: сравнение, анализ, синтез; абстрагирование. - принципиальные отличия достоверной и недостоверной информации.	*Уметь* - анализировать объект как систему, определить элементы; - критически оценить оставшиеся части объекта на принадлежность к системе; - выполнять синтез элементов и выделять связи, обеспечивающие целостность.	*Владеть* алгоритмом анализа объекта как системы, определив элементы и связи, обеспечивающие целостность, а также возможности влияния на функционирование и развитие;	*Быть* - целеустремленным; - рефлексивным; - адекватно мотивированным (соотношение мотивов); - креативным.
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений			
	Знать	Уметь	Владеть	Быть
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
	Знать	Уметь	Владеть	Быть
Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке(ах)			
	Знать	Уметь	Уметь	Быть
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах			
	Знать	Уметь	Владеть	Быть
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни деятельности			
	Знать	Уметь	Владеть	Быть

3.3. Ответьте на вопросы тренинга: «Индивидуальная рефлексия».

Повторить и уяснить вопросы:

1.Что я хотел сделать?

2. Что получилось:

3. Почему не получилось?

4. Что надо сделать чтобы получилось в следующий раз?

Тема 4. Развитие компетенций персонала

Подготовьтесь к деловой игре: «Проектирование процесса обучения по развитию компетенции требуемого уровня для перехода на вышестоящую должность уровня»

4.1. Изучите теорию вопроса.

Основные направления работы при организации обучения персонала.

Постановка целей обучения.

Определение потребности в обучении.

Определение содержания, форм и методов обучения.

Выбор и подготовка преподавателей.

Условия обучения.

Критерии эффективности обучения.

4.2. Определите необходимые (требуемые компетенции и их компоненты), для успешного выполнения функций на вышестоящей должности.

Функция по новой должности (функциональному месту)	Компетенции					
	Актуальный уровень			Требуемый уровень		
	Знания	Умения	Навыки	Знания	Знания	Знания
Функция 1						
Функция 1						
Функция 1						

4.3. Ответьте на вопросы тренинга: «Индивидуальная рефлексия».

Повторить и уяснить вопросы:

1.Что я хотел сделать?

2. Что получилось:

3. Почему не получилось?

4. Что надо сделать чтобы получилось в следующий раз?

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Вопросы к зачету

1. Сущность понятий образование, обучение, развитие персонала.
2. Основные понятия и задачи дисциплины.
3. Информация, знание, навык, умение.
4. Обучение персонала как основа успешной работы организации.
5. Место обучения в системе управления персоналом.
6. Современные отечественные исследования в сфере обучения персонала.
7. Педагогические технологии и технология обучения.
8. Закономерности и принципы обучения.
9. Компетенция и компетентность.
10. Образовательные технологии.
11. Традиционные технологии обучения (лекции, семинары, практические занятия).
12. Инновационные (активные, интерактивные) технологии обучения (проектное, дистанционное, смешанное обучение, тренинги, игровое обучение).
13. Обучение в проекте.
14. Игровое обучение.
15. Тренинг.
15. Разбор практических ситуаций.
16. Системное мышление.
17. Критическое мышление.

18. Основные направления (этапы) работы при организации обучения персонала.
19. Критерии эффективности обучения.
20. Оценивание результатов обучения и развития
21. Индивидуальная (персональная) траектория развития.
22.Управление персональным развитием как основа профессиональной карьеры.
23. Рефлексия и самооценка результатов обучения и развития.
24.Управление профессиональным обучением как основа карьерного роста.
25. Проектирование процесса обучения по развитию компетенции требуемого уровня для перехода на вышестоящую должность.
26. Диагностика и оценивания результатов обучения.
27. Диагностики профессионально значимых свойств личности.
28. Обучение и развитие персонала как основа успешной карьеры.
29. Человеческий потенциал, ресурс, капитал.
30. Профессионально значимые свойства личности. работы организации.

Вопросы итогового тестирования

Тест *(итоговый)* Тест для самоконтроля

1. Умение – это:

а) освоенные человеком способы действий, обеспечиваемые совокупностью приобретённых знаний и навыков, позволяющие действовать в новых условиях;

б) это понимание, сохранение в памяти и воспроизведение фактов науки, понятий, правил, законов теорий;

в) автоматизированная часть действия, временно находящаяся под минимальным контролем сознания, позволяющий действовать в стандартных условиях.

2. Критическое мышление (англ. critical thinking) **– это:**

а) система способностей, знаний, навыков суждений на основе способностей, знаний, навыков, которые позволяют человеку понимать, описывать и воздействовать на сложные динамические системы;

б) система суждений, анализа с критической точки зрения, с формулированием выводов, позволяющая выносить обоснованные оценки, интерпретации применительно к решаемым к ситуациям и проблемам;

в) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части, процесс и результат, индивидуальное и коллективное и умение использовать интеллектуальные инструменты, подходящие для решения.

3. Отметка – это:

а) уровень развития результатов измерения;

б) способ фиксации результатов измерения и оценки с тем, чтобы сообщить её всем заинтересованным лицам;

в) количественная и качественная характеристика сформированности свойства, признака изучаемого объекта, т.е. мера.

4. Структурированное описание основных действий компании, которые отвечают целям проекта и стратегии в целом – это:

а) программа;

б) предписание;

в) бизнес-план.

5. Информационный продукт, предназначенный для представления объекта (идеи, проекта, товара) или субъекта делового общения в удобной форме, путем одновременного использования ряд средств информационного воздействия (тексты, графику, звук и пр.) – это:

а) схема;

б) презентация;

в) визуализация.

6. Персональный образовательный маршрут (проектируемая персональная образовательная траектория) **– это:**

а) фактическая последовательность элементов деятельности обучающегося, характеризующаяся уровнем достижения целей и реализации личностного потенциала в процессе образования;

б) последовательность элементов деятельности обучающегося для реализации достижения целей в процессе образования, соответствующих его личностному потенциалу;

в) заранее определенная последовательность элементов деятельности обучающегося для реализации достижения целей в процессе образования, соответствующих его личностному потенциалу.

7. Рефлексия – это:

а) осмысление произошедшего для углубления понимания и накопления опыта;

б) осмысление произошедшего для накопления опыта;

в) прогнозирование будущего для углубления понимания и накопления опыта.

8. Профессиональная компетенция – это:

а) способность и готовность эффективно выполнять профессиональную деятельность), состоящие из проявленных в деятельности профессиональных компетенций (знаний, навыков, профессиональных умений, освоенных обобщённых способов профессиональных действий), а также профессионально-значимых свойств личности;

б) профессиональных знания, необходимых для удовлетворительного выполнения стандартных требований и разрешения типовых проблемных ситуаций в профессиональной деятельности в соответствии с предоставленными полномочиями;

в) система знаний, умений и обобщенных способов действий, необходимых для удовлетворительного выполнения стандартных требований и разрешения типовых проблемных ситуаций в профессиональной деятельности в соответствии с предоставленными полномочиями.

9. Мониторинг – это:

а) отслеживание и сравнение значений показателей с целевыми значениями, позволяющее оценить правильность выбранных мероприятий;

в) количественная и качественная характеристика сформированности свойства, признака изучаемого объекта, т.е. мера;

в) уровень развития результатов измерения.

10. Оценка – это:

а) способ фиксирования результатов измерения и оценки с тем, чтобы сообщить её всем заинтересованным лицам;

б) процесс принятия решения о результатах измерения в единстве с оценочным суждением об уровне проявления измеряемого качества;

в) уровень развития результатов измерения.

11. Внутреннее психическое побуждение к деятельности, поведению, обусловленное актуализацией тех или иных потребностей личности – это:

а) интерес;

б) цель;

в) мотив.

12. Проект – это:

а) способ решения задачи и заключение о возможности тиражирования (технологию);

б) способ достижения цели путем решения проблемы, включающий идею, моделирование, единичный практический образец и тиражирование.

в) способ решения задачи через моделирование, единичный практический образец и заключение о возможности тиражирования (технологию).

13. Интеллект – это:

а) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части;

б) совокупность знаний, в контексте определенной сферы их применения;

в) глобальная способность действовать разумно, быстро адаптироваться к внешним обстоятельствам.

14. Единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов – это:

а) образование;

б) обучение;

в) развитие.

15. Систематическое, последовательное, монологичное изложение преподавателем учебного материала, как правило теоретического характера – это:

а) тренинг;

б) лекция (лат. lectio – чтение);

в) семинар (лат. seminarium – рассадник).

16. Функция – это:

а) набор несвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса;

б) набор взаимосвязанных действий, направленных на решение задач разных процессов;

в) набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса.

17. Комплексное освоение всех видов профессиональной деятельности по специальности, формирование универсальных (общих) и профессиональных компетенций, а также приобретение необходимых умений и опыта практической работы по специальности – это:

а) практическое обучение (практика);

б) теоретическое обучение (теория);

в) профессиональная ориентация.

18. Профессионально значимые личностные свойства (ПЗЛС) – это:

а) часть свойств, обеспечивающих эффективность в жизнедеятельности;

б) часть свойств, обеспечивающих эффективность в профессиональной деятельности;

в) часть свойств, обеспечивающих эффективность в личной жизни.

19. Минимально необходимые требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения производительности и качества выполняемых работ в определенной отрасли экономики – это:

а) федеральный государственный образовательный стандарт;

б) должностная инструкция;

в) профессиональный стандарт.

20. Система последовательных, взаимосвязанных действий педагога и обучающихся, обеспечивающая усвоение содержания образования – это:

а) повторение;

б) метод обучения;

в) содержание обучения.

21. Получение дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности – это:

а) профессиональная подготовка;

б) профессиональная переподготовка специалистов;

в) повышение квалификации.

22. Если метод базируется на разборе и анализе различных ситуаций, отражающих определенную проблему в виде модели, то – это:

а) кейс-стади (разбор конкретных ситуаций);

б) баддинг;

в) коучинг.

23. Форма обучения, воссоздающая предметное и социальное содержание будущей профессиональной деятельности, моделирование профессиональных задач, проблем, испытываемых в типичных профессиональных ситуациях – это:

а) тренинг

б) семинар;

в) деловая игра.

24. Ценностная оценка способностей и готовности к осуществлению профессиональной деятельности, реализованная часть человеческого потенциала – это:

а) человеческий капитал;

б) человеческий ресурс;

в) человеческий вклад.

25. Процесс целенаправленного формирования способа взаимодействия людей в группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал в соответствии с целями этой группы – это:

а) целеполагание;

б) управление персоналом;

в) командообразование.

Цель – это:

а) идеальный результат будущей деятельности;

б) реальный результат деятельности;

в) продукт деятельности.

26. Знание – это:

а) это понимание, сохранение в памяти и воспроизведение фактов науки, понятий, правил, законов теорий;

б) освоенные человеком способы действий, обеспечиваемые совокупностью приобретённых знаний и навыков, позволяющие действовать в новых условиях;

в) автоматизированная часть действия, временно находящаяся под минимальным контролем сознания, позволяющий действовать в стандартных условиях.

27. Комплект документов, определяющих содержание и технологию образования определенного образовательного уровня и направленности – это:

а) педагогическая методика;

б) педагогическая система;

в) образовательная программа.

28. Прогнозирование – это:

а) обоснованное суждение о возможных состояниях объекта в будущем и (или) об альтернативных путях и сроках их осуществления;

б) программирование возможных состояниях объекта в будущем;

в) планирование работ по достижению цели.

29. Наиболее обобщённая и опосредованная форма психического отражения, устанавливающая связи и отношения между познаваемыми объектами – это:

а) память.

б) внимание;

в) мышление.

30. Оценка квадриги – это:

а) способ фиксирования результатов измерения и оценки с тем, чтобы сообщить её всем заинтересованным лицам;

б) способ оценивания включающий самооценку, взаимную оценку обучающихся, оценку преподавателей, оценку работодателей на основе единой системы оценочных средств;

в) процесс принятия решения о результатах измерения в единстве с оценочным суждением об уровне проявления измеряемого качества.

31. Совокупность упражнений, объединенных в систему, сгруппированных в комплекс занятий, когда результатом является новые опыт, знания, умения, качества – это:

а) повторение;

б) тренинг;

в) аналог.

32. Открытая система метапрофессиональных знаний, умений и обобщенных способов действий, обеспечивающих профессиональную успешность и социально-профессиональную мобильность в ситуации неопределенности – это:

а) универсальные компетенции;

б) базовые знания;

в) личностные качества.

33. Совокупность средств и методов воспроизведения теоретически обоснованных процессов обучения и воспитания, позволяющих успешно и гарантированно реализовывать поставленные образовательные цели – это:

а) педагогическая технология;

б) педагогическая методика;

в) методология педагогики.

34. Индивидуальный темп усвоения (темп формирования компетенций) **– это:**

а) скорость усвоения знаний, обеспечивающих способность и готовность эффективно, точно и в срок выполнять деятельность в профессиональной сфере;

б) скорость формирования навыков, обеспечивающих способность и готовность эффективно, точно и в срок выполнять деятельность в профессиональной сфере;

в) скорость усвоения компетенций, обеспечивающих способность и готовность эффективно, точно и в срок выполнять деятельность в профессиональной сфере.

35. Интеллектуальный компонент индивидуального человеческого капитала включает:

а) показатели физического здоровья;

б) система доминирующих потребностей и мотивов, а также отношений, ценностных ориентации и установок в профессиональной деятельности;

в) мышление (структура мышления; системность, критичность, гибкость); свойства: внимание, ощущения и восприятия, память, воображение, речь; компетенции).

36. Ценностная оценка способностей и готовности к осуществлению профессиональной деятельности, реализованная часть человеческого потенциала – это:

а) человеческий капитал;

б) человеческий ресурс;

в) человеческий вклад.

37. Управляемый образовательный процесс формирования способности и готовности осуществлять практическую профессиональную деятельность на основе самоопределения, знаний, умений, опыта и личностных свойств – это:

а) профессиональная ориентация;

б) практико-ориентированная подготовка;

в) тренинг.

38. Управленческое мышление – это:

а) система способностей, знаний, навыков суждений на основе способностей, знаний, навыков, которые позволяют человеку понимать, описывать и воздействовать на сложные динамические системы;

б) система суждений, анализа с критической точки зрения, с формулированием выводов, позволяющая выносить обоснованные оценки, интерпретации применительно к решаемым к ситуациям и проблемам;

в) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части, процесс и результат, индивидуальное и коллективное и умение использовать интеллектуальные инструменты, подходящие для решения.

39. Мысленно представленная или материально реализованная система, которая, отражая и воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте – это:

а) схема;

б) модель;

в) аналог.

40. Понимание – это:

а) процесс постижения личностью содержания, смысла и значения чего-нибудь;

б) процесс преобразования личностью чего-нибудь;

в) процесс прогнозирования личностью изменений.

41. Организационно-деятельностная игра (ОДИ) – это:

а) вид организаторской игры в области управленческой деятельности;

б) форма игрового обучения;

в) вид имитационной игры в области управленческой деятельности.

42. Средство интеграции успехов обучающегося в учебной, трудовой, исследовательской, проектной и других видах деятельности – это:

а) диплом;

б) зачетная книжка;

в) портфолио – «папка достижений».

43. Способность к усвоению новых знаний и способов действий, готовность к переходу на новые уровни обученности – это:

а) обученность;

б) обучаемость;

в) понимание.

44. Количественное значение, указатель (система указателей), позволяющий определять текущее состояние объекта оценки, осуществлять сравнительный анализ фактических данных с установленными нормативами – это:

а) индикатор;

б) модель;

в) результат.

45. Целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни – это:

а) развитие;

б) образование;

в) обучение.

46. Техническое задание – это:

а) рамки содержание задания;

б) последовательность действий для достижения заданной цели и форма представления результата в заданных рамках;

в) заданное содержание задания, отраженное в форме представления результата.

47. Ускоренное приобретение обучающимися навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ без повышения образовательного уровня обучающихся – это:

а) профессиональная подготовка;

б) профессиональная переподготовка специалистов;

в) повышение квалификации.

48. KPI (key performance indicator) – это ключевой показатель эффективности, он позволяет оценить:

а) эффективность воздействий на работника;

б) эффективность взаимодействия;

в) эффективность выполняемых работником действий.

49. Активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности – это:

а) профессиональная успешность;

б) профессиональная карьера;

в) профессиональный результат.

50. Групповое занятие по какой-либо научной, учебной и другой проблеме, обсуждение участниками заранее подготовленных сообщений, докладов и т.п. – это:

а) тренинг;

б) лекция (лат. lectio – чтение);

в) семинар (лат. seminarium – рассадник).

51. Оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей; один из важнейших регуляторов поведения личности – это:

а) самооценка;

б) самоуправление;

в) самосознание.

52. Совокупность подлежащих изучению учебных предметов, разделов, тем, модулей, зачетных единиц и т.д., из которых складывается программа или курс образовательной организации – это:

а) информация;

б) содержание воспитания;

в) содержание обучения.

53. Системное мышление – это:

а) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части, процесс и результат, индивидуальное и коллективное и умение использовать интеллектуальные инструменты, подходящие для решения;

б) система способностей, знаний, навыков суждений на основе способностей, знаний, навыков, которые позволяют человеку понимать, описывать и воздействовать на сложные динамические системы;

в) система суждений, анализа с критической точки зрения, с формулированием выводов, позволяющая выносить обоснованные оценки, интерпретации применительно к решаемым к ситуациям и проблемам.

54. Собственные действия обучающегося, направленные на развитие у него способностей, а также знаний, умений, навыков – это:

а) учение;

б) обучение;

в) развитие.

55. Поведение – это:

а) определенное действие человека в конкретной ситуации;

б) совокупность бессознательных действий субъекта, обладающих характерной для него особенностью;

в) совокупность осознанных действий индивидуума, обладающих характерной для него особенностью.

56. Биологический человеческий капитал – это:

а) уровень общих способностей к выполнению трудовых действий, которые используются в жизнедеятельности деятельности;

б) уровень физических способностей к выполнению специальных действий, которые используются в трудовой деятельности и узаконивают обладание статусом и властью;

в) уровень физических способностей к выполнению трудовых действий, которые используются в жизнедеятельности деятельности.

57. Максимальная мера совпадения реально достигнутых результатов с образовательными целями при постоянных затратах ресурсов (временных, финансовых и т.п.), предусмотренных образовательной программой – это:

а) оптимизация затрат на обучение;

б) эффективность обучения;

в) экономия ресурсов на обучение.

58. Показатель – это:

а) уровень развития результатов измерения;

б) способ фиксирования результатов измерения и оценки с тем, чтобы сообщить её всем заинтересованным лицам;

в) количественная и качественная характеристика сформированности свойства, признака изучаемого объекта, т.е. мера.

59. Совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов (цель, содержание, методы, средства, формы, субъекты результат), предназначенных для достижения целей образования – это:

а) педагогическая система;

б) образовательная организация;

в) образовательная программа.

60. Метод учения, заключающийся заключается в многократном повторении определенных действий с целью формирования и совершенствования умений и навыков – это:

а) копирование;

б) подражание;

в) упражнение.

61. Самоопределение личности – это:

а) совместный с педагогом выбор человеком своего жизненного пути, целей, ценностей, нравственных норм, будущей профессии и условий жизни;

б) самостоятельный выбор человеком своего жизненного пути, целей, ценностей, нравственных норм, будущей профессии и условий жизни;

в) несамостоятельный выбор человеком своего жизненного пути, целей, ценностей, нравственных норм, будущей профессии и условий жизни.

62. Владение обучающимся системой заданных учебной программой знаний и умений, приобретенных за определенный период обучения, т.е. результат предшествующего обучения, и условие успешности последующего обучения – это:

а) обученность;

б) обучаемость;

в) понимание.

63. Персональная образовательная траектория – это:

а) заранее определенная последовательность элементов деятельности обучающегося для реализации достижения целей в процессе образования, соответствующих его личностному потенциалу;

б) фактическая последовательность элементов деятельности обучающегося, характеризующаяся уровнем достижения целей и реализации личностного потенциала в процессе образования;

в) способ оценивания деятельности обучающегося для реализации достижения целей в процессе образования.

64. Вид поручения педагога обучающемуся, в котором содержится требование выполнить какие-либо учебные (теоретические и/или практические) действия – это:

а) учебное задача;

б) учебное упражнение;

в) учебное задание.

65. Воспроизведение положительного педагогического результата, диагностично заданного нормами обучающих и управляющих программ, в условиях, адекватных целям образования – это:

а) технология обучения;

а) методика обучения;

а) прием обучения.

66. Метод, в процессе которого «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь определенной жизненной или профессиональной цели, путем раскрытия его потенциала сотрудника, на выявление качеств, творческих способностей, которые в стандартных условиях не проявляются, то – это:

а) кейс-стади (разбор конкретных ситуаций);

б) баддинг;

в) коучинг.

67. Понимание – это:

а) процесс постижения личностью содержания, смысла и значения чего-нибудь;

б) процесс преобразования личностью чего-нибудь;

в) процесс прогнозирования личностью изменений.

68. Деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа РФ, природе и окружающей среде – это:

а) образование;

б) обучение;

в) воспитание.

69. Если речь идёт о сфере, в которой ограничиться только теоретическими знаниями не получится (работникам нужна ещё и практика), то – это:

а) самообучение и временная ротация**;**

б) **с**мешанная модель обучения**;**

в) наставничество.

70. Совокупность взаимосвязанных элементов, выступающих как единое целое со всеми присущими внутренними и внешними связями и свойствами – это:

а) сумма;

б) система;

в) комплекс.

71. Совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования – это:

а) профессиональный стандарт.

б) федеральный государственный образовательный стандарт;

в) должностная инструкция;

72. Профессиональная компетентность – это:

а) система профессиональных знаний, необходимых для удовлетворительного выполнения стандартных требований и разрешения типовых проблемных ситуаций в профессиональной деятельности в соответствии с предоставленными полномочиями;

б) интегративное профессионально-личностное качество (способность и готовность эффективно выполнять профессиональную деятельность), состоящее из системы проявленных в деятельности профессиональных компетенций, а также профессионально-значимых свойств личности;

в) система проявленных в деятельности знаний, навыков, профессиональных умений, освоенных обобщённых способов профессиональных действий.

73. Организационная форма обучения, представляемая как специально организованная для развития личности деятельность преподавателя и учащихся, протекающая по установленному порядку в определенном режиме – это:

а) диалог;

б) учебное занятие;

в) совещание.

74. Целенаправленный процесс в результате которого возникает новое качественное состояние объекта: его состава или структуры – это:

а) обучение;

б) развитие;

в) образование.

75. Навык – это:

а) это понимание, сохранение в памяти и воспроизведение фактов науки, понятий, правил, законов теорий;

б) освоенные человеком способы действий, обеспечиваемые совокупностью приобретённых знаний и навыков, позволяющие действовать в новых условиях;

в) автоматизированная часть действия, временно находящаяся под минимальным контролем сознания, позволяющий действовать в стандартных условиях.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Задание на реферативное изложение материала по теме

Подготовка рефератов:

Написание реферата является обязательным элементом самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «Обучение персонала и развитие его компетенций».

Реферат – это письменный текст, значительный по объёму, представляющий собой публичное развёрнутое, глубокое изложение определённой темы. Это самостоятельная исследовательская работа, в которой автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды не нее. Содержание доклада должно быть логичным; изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Цель написания реферата:

• продемонстрировать необходимые компетенции по дисциплине «Обучение персонала и развитие его компетенций».

• продемонстрировать общий уровень владения основами исследовательской деятельности, устного и письменного общения;

• продемонстрировать сформированность операций мышления.

Этапы подготовки реферата:

1. Определение цели и составление плана реферата.

2. Подбор необходимого материала содержания реферата.

4. Композиционное оформление реферата.

5. Подготовка тезисов выступления.

6. «Розыгрыш доклада», т.е. произнесение доклада с соответствующей интонацией, мимикой, жестами.

Структура реферата:

1. Ключевые слова.

1. Аннотация содержания (2-3 предложения).

2. Введение (не более 2 страниц). Во введении необходимо обосновать актуальность темы, очертить область исследования (объект и предмет), основные цели и задачи исследования, сформулировать гипотезу, методологическую и методическую основу.

3. Основная часть состоит из 2-3 разделов. В них раскрывается суть исследуемой проблемы, проводится обзор литературы, дается характеристика степени разработанности проблемы и авторская аналитическая оценка основных теоретических подходов и авторская идея к ее решению.

4. Заключение (1-2 страницы). В заключении кратко излагаются выводы, а также предполагаемые научные результаты и прогнозы.

5. Библиографический список (от 5 до 10 источников) в алфавитном порядке. В данный список рекомендуется включать работы отечественных и зарубежных авторов, в том числе статьи, опубликованные в научных журналах в течение последних 3-х лет.

6. Приложение (при необходимости).

Реферат должен сопровождаться мультимедийной презентацией наглядно демонстрирующей визуальные (аудио, видео, графические) материалы, освоенные в ходе самостоятельной работы.

Требования к оформлению реферата:

• текст на формате А4, с одной стороны листа;

• шрифт Times New Roman;

• кегль шрифта 14;

• межстрочное расстояние 1,5;

• поля: сверху 2 см, снизу - 2 см, слева - 3 см, справа 1,5 см;

• реферат должен быть представлен в сброшюрованном виде;

• формат абзаца текста должен быть выровнен «по ширине» положения на странице. Абзацный отступ первой строки каждого абзаца должен быть равен 1,25 см;

• номер страницы проставляется арабскими цифрами в центре верхней части листа без точки, начиная с введения (3 страница). На титульном листе и на Содержании страница не ставится;

• •титульный лист оформляется в соответствии с образцом оформления реферата, курсовой работы, выпускной квалификационной работы, принятым в ЧОУВО МИДиС (http://portal.rbiu.ru/company/personal/user/7795/files/lib/).

Критерии оценивания работы реферата

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«зачтено»	Содержание реферата соответствует теме;

	Правильное использования источников литературы; Соответствие оформления реферата стандартом; Знание учащимся изложенного в реферате материала (для ответа на устные вопросы); Умение грамотно и аргументировано изложить суть проблемы в тексте и устно; Тезисы и предположения аргументированы, сделаны выводы и умозаключения; В тексте отражено умение анализировать фактический материал и исторические и культурные факты.
«не зачтено»	Тема реферата раскрыта недостаточно полно; Отсутствует библиографический список; Тезисы и предположения не аргументированы, не сделаны выводы и умозаключения; В тексте отсутствует фактологический анализ; Ответы на устные вопросы не отражают умение грамотно и аргументировано изложить суть реферата.

Создание презентаций на заданную тему

Общие требования к презентации:

Презентация не должна быть меньше 10 слайдов.

Первый слайд – титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: тема; фамилия, имя, автора, номер учебной группы;

Второй слайд – содержание, где представлены основные вопросы, разобранные в ходе изучения темы. Желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание.

В структуре презентации необходимо использовать: графическую и анимационную информацию: видео и аудио фрагменты, таблицы, диаграммы и т.д.

Последний слайд демонстрирует список ссылок на используемые информационные ресурсы.

Критерии оценивания презентаций

Параметры оценивания презентации	Выставляемая оценка (балл) от 1 до 3
Связь презентации с темой реферата.	
Содержание презентации выбранной теме	
Заключение презентации (выводы)	
Графическая информация (иллюстрации, графики, таблицы, диаграммы и т.д	
Анимационные эффекты (видео и аудио фрагменты, динамичная инфографика и	
Итого баллов:	

На каждый представленный параметр заполняется таблица оценивания, где по каждому из критериев присваиваются баллы от 1 до 3, что соответствует определённым уровням развития компетентности: 1 балл – это низкий уровень; 2 балла – это средний уровень; 3 балла – высокий уровень. Определение уровня компетентности:

Количество набранных баллов за представленную презентацию	Уровни	Оценка
от 12 до 15	Высокий уровень	отлично
от 8 до 11	Средний уровень	хорошо
от 5 до 8	Низкий уровень	удовлетворительно
до 5	-	Неудовлетворительно

Уровень сформированности компетенций на 1 этапе – Знать

Неудовлетворительный (Предпороговый)
полнота и глубина знаний 00-29%;
Удовлетворительный (Пороговый, минимальный)
полнота и глубина знаний 30-59%;
Хороший (Средний)
полнота и глубина знаний 60-79%;
Отличный (Высокий)
полнота и глубина знаний более 80%;

2 ЭТАП – УМЕТЬ

При выполнении заданий (решение практических ситуаций) и их оценке следует учитывать три основных позиции:

1. Полнота формирования умения в соответствие с компетенцией.
2. Глубина формирования умения в соответствие с компетенцией.
3. Форма представления и обоснованность решения задания (решения практической ситуации).

Критерии оценивания решения заданий (решение практических ситуаций)

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«Отлично»	Идентификация, анализ и ранжирование ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности выполнено с показателями: полнота и глубина умений более 80%. Найденное организационно- управленческое решение и оценка его влияния на организацию и корпоративную социальную ответственность обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений более 80%.
«Хорошо»	Идентификация, анализ и ранжирование ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности выполнено с показателями: полнота и глубина умений 60-79%. Найденное организационно- управленческое решение и оценка его влияния на организацию и корпоративную социальную ответственность обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 60-79%. Допущены незначительные ошибки, не приводящие к невыполнению задания.
«Удовлетворительно»	Идентификация, анализ и ранжирование ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности выполнено с показателями: полнота и глубина умений менее 29%. Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния на организацию и корпоративную социальную ответственность обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 29%. Допущены ошибки, позволяющие выполнить задание.
«Неудовлетворительно»	Идентификация, анализ и ранжирование ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности выполнено с показателями: полнота и глубина умений 30-59%. Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния на организацию и корпоративную социальную ответствен-

	ность обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 30-59%. Допущены существенные ошибки, непозволяющие выполнить задание.

Уровень сформированности компетенций на 2 этапе – Уметь

Неудовлетворительный (Предпороговый)
полнота и глубина умений 00-29%;
Удовлетворительный (Пороговый)
полнота и глубина умений 30-59%;
Хороший (Средний)
полнота и глубина умений 60-79%;
Отличный (Высокий)
полнота и глубина умений более 80%;

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Зачет по дисциплине ««Обучение персонала и развитие его компетенций»

Критерии оценивания знаний на зачете
Оценка выставляется методом рейтинга на трех этапах

Параметры оценки	Этап обучения		
	1 этап – Знать	2 этап – Уметь	3 этап – Владеть
Коэффициент	1,0	1,5	2,0
Формула оценивания этапа	Оц *1,0	Оц *1,5	Оц *2,0
Формула оценивания по дисциплине	Оц (дисц)= $\frac{\text{Оц *1,0+ Оц *1,5+ Оц *2,0}}{3,5}$		

Уровень сформированности компетенций на 3 этапе – Владеть

Неудовлетворительный (Предпороговый)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля непозволяет репродуктивно самостоятельно, удовлетворительно выполнять деятельность по решению задач на 00-29%.

Удовлетворительный (Пороговый, минимальный)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, удовлетворительно выполнять деятельность по решению задач 30-59%.

Хороший (Средний)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, хорошо выполнять деятельность по решению задач 60-79%.

уровень самоконтроля позволяет самостоятельно, продуктивно выполнять деятельность.

Отличный (Высокий)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, отлично выполнять деятельность по решению задач более 80%.

Тестирование

Критерии оценивания теста

Полная вервия тестовых вопросов содержится в электронно-информационной системе вуза. Студенты проходят тестирование компьютерном классе Оценка успешности

прохождения теста отпределяется следующей сеткой: от 0% до 29% – «неудовлетворительно», от 30% до 59% – «удовлетворительно»; 60% – 79 % – «хорошо»; 80% -100% – «отлично».