

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.10.2023 16:36:44
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
РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом 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	4
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	6
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	32

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

Процесс изучения дисциплины «Развитие персонала» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
ПК-5 Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Разрабатывает планы и организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. ПК-5.2 Разрабатывает мероприятия с использованием методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала. ПК-5.3 Применяет методы социальной психологии, социологии и психологии труда в развитии и построении профессиональной карьеры персонала.
ПК-6 Способен разрабатывать систему организации труда персонала и порядок нормирования труда персонала и кадровой службы с учетом рациональной организации труда	ПК-6.1 Разрабатывает систему организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала. ПК-6.2 Организует деятельность кадровой службы организации с учетом экономики труда. ПК-6.3 Внедряет методы рациональной организации труда и бережливого производства.

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенций	Этапы формирования компетенций
1	ПК-5	Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<i>1 Этап – Знать:</i> ПК-5.1 - способы разработки планы и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
			<i>2 Этап – Уметь:</i> ПК-5.2 - разрабатывать мероприятия с использованием методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
			<i>3 Этап – Владеть:</i> ПК-5.3 - навыками применения методов социальной психологии, социологии и психологии труда в развитии и построении профессиональной карьеры персонала
2	ПК-6	Способен разрабатывать систему организации труда персонала и порядок нормирования труда персонала и кадровой службы с	<i>1 Этап – Знать:</i> ПК-6.1 - систему организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала

		учетом рациональной организации труда	<i>2 Этап – Уметь:</i> ПК-6.2 - умеет организовать деятельность кадровой службы организации с учетом экономики труда <i>3 Этап – Владеть:</i> ПК-6.3 - методами внедрения рациональной организации труда и бережливого производства
--	--	---------------------------------------	---

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	ПК-5	Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<i>1 Этап – Знать:</i> ПК-5.1 - способы разработки планы и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала <i>2 Этап – Уметь:</i> ПК-5.2 - разрабатывать мероприятия с использованием методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала <i>3 Этап – Владеть:</i> ПК-5.3 - навыками применения методов социальной психологии, социологии и психологии труда в развитии и построении профессиональной карьеры персонала	Зачет «ЗАЧТЕНО»: 1) усвоение, точное и полное изложение содержания материала; 2) выполнение заданий с незначительным количеством ошибок; 3) навыки соответствуют минимальным требованиям к формированию компетенций. «НЕ ЗАЧТЕНО»: 1) неточное и неполное изложение содержания материала; 2) выполнение заданий со значительными ошибками, приводящими к их невыполнению; 3) навыки не соответствуют минимальным требованиям к формированию компетенций. Экзамен Оценка «ОТЛИЧНО»: 1. Глубокое и прочное усвоение программного материала. 2. Логически корректный и обоснованный ответ на вопросы. 3. Свободное владение концептуально-понятийным аппаратом. 4. Точность и обоснованность выводов. 6. Полные и логичные ответы на дополнительные вопросы.
2	ПК-6	Способен разрабатывать систему организации труда персонала и порядок нормирования	<i>1 Этап – Знать:</i> ПК-6.1 - систему организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной числен-	

		труда персонала и кадровой службы с учетом рациональной организации труда	ности, графиков работ и условий оплаты труда персонала <i>2 Этап – Уметь:</i> ПК-6.2 - умеет организовать деятельность кадровой службы организации с учетом экономики труда <i>3 Этап – Владеть:</i> ПК-6.3 - методами внедрения рациональной организации труда и бережливого производства	Оценка «ХОРОШО»: 1. Хорошее знание программного материала. 2. В целом логически корректное, но не всегда аргументированное изложение ответа на вопросы. 3. Наличие незначительных неточностей в употреблении терминов, хронологии. 4. Недостаточно свободное владение основными методами анализа. 5. Точность и обоснованность выводов. 6. Правильные ответы на дополнительные вопросы. Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»: 1. Поверхностное усвоение программного материала. 2. Недостаточно полное изложение теоретических вопросов экзаменационного билета. 3. Затруднение в приведении примеров. 4. Наличие неточностей в употреблении терминов. 5. Неумение четко сформулировать выводы. 6. Отсутствие навыков научного стиля изложения. 7. Неточные ответы на дополнительные вопросы. Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»: 1. Незнание значительной части программного материала. 2. Неспособность объяснить категории. 3. Неумение выделить главное и сделать обобщения. 4. Неправильные ответы на дополнительные вопросы. 5. Отсутствие навыков научного стиля изложения.
--	--	--	---	--

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

Раздел 1. Основы развития персонала

Тема 1.1. Введение в дисциплину «Развитие персонала»

Устный опрос по вопросам:

1. Место обучения системы развития в процессе управления персоналом.
2. Интеллектуальный человеческий капитал.
3. Теория и практика.

Темы для подготовки рефератов:

1. Образование, обучение и развитие персонала.
2. Теоретическое и практическое обучение.
3. Особенности обучения различных категорий персонала.
4. Основные требования к обучению персонала.

Подготовка докладов

Написание доклада является обязательным элементом самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «Развитие персонала».

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 на 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 1.2. Теория и методология развития персонала

Устный опрос по вопросам:

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

Тема 1.3. Индивидуальное развитие сотрудника

Устный опрос по вопросам:

1. Человеческий потенциал, ресурс, капитал.
2. Этапы развития личности.
3. Индивидуальная (персональная) траектория развития.
4. Профессиональная карьера.

Тема 1.4. Профессиональное обучение и развитие персонала

Устный опрос по вопросам:

1. Профессиональное образование.
2. Профессиональная подготовка.
3. Повышение квалификации.
4. Переподготовка.
5. Основные требования к обучению персонала.

Раздел 2. Система профессионального обучения и развития персонала

Тема 2.1. Проектирование системы обучения и развития персонала. Развитие компетенций персонала

Устный опрос по вопросам:

1. Компетенция и компетентность;
2. Профессионально значимые свойства личности.
3. Универсальные компетенции.
4. Общепрофессиональные компетенции.
5. Профессиональные компетенции.
6. Корпоративные компетенции.

Тема 2.2. Традиционные технологии обучения и развития персонала

Устный опрос по вопросам:

1. Обученность и обучаемость.
2. Образовательная технология.
3. Техническое задание.
4. Умение учиться.

Тема 2.3. Инновационные технологии обучения и развития персонала

Устный опрос по вопросам:

1. Проектное обучение.
2. Проблемное обучение.
3. Тренинг.
4. Разбор конкретных практических ситуаций (кейс-стади).

Тема 2.4. Технологии оценивания результатов обучения и развития персонала

Устный опрос по вопросам:

1. Оценивание результатов обучения и развития.
2. Критерий, показатель, индикатор.
3. Самооценивание.
4. Оценка методом «360 градусов» («оценка квадриги»).

Тема 2.5. Обучение и развитие руководителей

Устный опрос по вопросам:

1. Особенности обучения руководителей.
2. Организационно-деятельностная игра (ОДИ) как форма развития руководителей.
3. KPI (key performance indicator) – ключевой показатель эффективности.

Тема 2.6. Развитие сотрудника как основа профессиональной карьеры

Устный опрос по вопросам:

1. Виды карьеры.
2. Модели планирования карьеры.
3. Управление персональным развитием как основа профессиональной карьеры.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Раздел 1. Основы развития персонала

Тема 1.1. Введение в дисциплину «Развитие персонала»

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

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».

Аргументация своей позиции в публичном выступлении.

Подготовьте аргументы для обоснования 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 мнением;
- собственная позиция должна быть четко оформлена. Проверьте, сформулированы 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 авторитетного источника; мнение специалиста, должностных лиц, когда речь идет о вопросах, находящихся в сфере их компетенции; общественное мнение).

2. 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 1.2. Теория и методология развития персонала

1. Разработайте схему системы обучения и развития.

Система обучения и развития должна содержать следующие элементы:

- цель;
- содержание обучения;
- обучающего;
- обучаемого;
- средства обучения;
- методы обучения;
- формы организации обучения;
- контроль и оценивание результатов обучения и развития.

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

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 1.3. Индивидуальное развитие сотрудника

Индивидуальный культурный человеческий капитал – это ценностный уровень в совокупности:

- интеллектуальных способностей (структура и качества мышления, ощущения и восприятия, памяти, воображения, речи);
- образованности (знаний, навыков, умений, т.е. компетенций);
- готовности (эмоциональных и волевых личностных свойств), квалификационной подготовки человека;

1. Представьте структуру индивидуального культурного человеческого капитала 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	

2. В соответствии с ПС (профессиональным стандартом) и ИОТ определите:

- 1) объекты деятельности;
- 2) процессы деятельности;
- 3) функции деятельности;
- 4) действия, обеспечивающие реализацию функций.

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

Универсальные компетенции (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			
	<i>Знать</i> - сущность системы: элемент, связи, целостность-сущность логических операций: сравнение, анализ, синтез; абстрагирование. - принципиальные отличия достоверной и недостоверной информации.	<i>Уметь</i> - анализировать объект как систему, определить элементы; - критически оценить оставшиеся части объекта на принадлежность к системе; - выполнять синтез элементов и выделять связи, обеспечивающие целостность.	<i>Владеть</i> алгоритмом анализа объекта как системы, определив элементы и связи, обеспечивающие целостность, а также возможности влияния на функционирование и развитие;	<i>Быть</i> - 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 реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни деятельности			
	Знать	Уметь	Владеть	Быть

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 1.4. Профессиональное обучение и развитие персонала

1. 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?

Раздел 2. Система профессионального обучения и развития персонала

Тема 2.1. Проектирование системы обучения и развития персонала. Развитие компетенций персонала

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

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.

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						

3. Подготовьтесь к практическому заданию по теме: «Разработка средств диагностики выявления потребностей персонала в обучении и развитии».

При подготовке:

1. Обучающиеся делятся на группы. Каждая группа:
 - разрабатывает анкету на выявление потребностей сотрудников в обучении;
 - разрабатывает вопросы интервью для руководителя по выявлению потребностей сотрудников в обучении;
 - разрабатывает форму для самооценки сотрудника своих образовательных потребностей.

2. Требования к работе групп:

- 1) соблюдение правил составления анкеты;
- 2) однозначность понимания формулировок;
- 3) успешное пилотная апробация анкеты;
- 4) открытые вопросы интервью;
- 5) участие всех членов команды в разработке и презентации материалов.

3. Выполните анализ рынка образовательных услуг города по специальности «Менеджер по персоналу», «Специалист по кадровому делопроизводству», «Бизнес – тренер».

Задание: используя информацию на сайт «Зарплата.ру», электронных сайтов обучающих центров («Труд») найдите соответствующие образовательные организации, проводящие обучение по предложенной специальности. Материалы представьте в таблице:

Наименование организации	Адрес	Формы проведения занятий	Темы	Стоимость

4. Материалы представляются в электронном виде, презентация – устно.

Тема 2.2. Традиционные технологии обучения и развития персонала

1. Заполните в таблице показатели обученности и обучаемости по ПК-4 «Способен осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала».

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	

1. Проанализируйте показатели своей обученности и обучаемости как одного из ваших работников.

2. Сделайте выводы о необходимости, потребном уровне и технологиях развития.

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

1. Напишите текст реферата.
2. Подготовьте презентацию.
3. Подготовьтесь к устной публичной защите.

Тема 2.3. Инновационные технологии обучения и развития персонала

1. Подготовьтесь к тренингу: «Разбор и управление конфликтной ситуацией (кейс-стади) с персоналом».

1. Проанализируйте предложенные конфликтные ситуации.
 2. Разработайте механизм критики по каждому случаю.
 3. Подготовьте критические замечания.
 4. Предложите вариант рационального поведения в конфликте.
- (время на обработку одной ситуации – 10-12 минут).

Конфликтная ситуация.

Вы работаете начальником управления кадров. По телефону выражаете неудовлетворение действиями своего коллеги, начальника другого управления в следующих ситуациях:

– ваш коллега не своевременно представил отчетную документацию, и ваши работники не смогли вовремя подготовить документы директору к положенному по графику сроку. Что вы скажете своему коллеге?

– ваш коллега, пообещав высокую зарплату, забрал из вашего управления грамотного, исполнительного работника, очень нужного вашему коллективу. Ваша критика в адрес этого начальника управления.

Тема 2.4. Технологии оценивания результатов обучения и развития персонала

1. Подготовьтесь к практическому заданию по теме: «Оценивание результатов сформированности (развития) компетенций».

Интегративно-стимулирующая технология оценки компетентности (например, организационно-управленческой компетентности) обусловлена возможностями ее применения на всех этапах управленческого цикла при выполнении менеджером образования или бакалавром-менеджером управленческих функций. Стимулирующий характер оценки проявляется в возможности влияния на уровень сформированности и оценки каждый из ее компонентов (когнитивный, деятельностный и профессионально-личностный), кроме того, интегрируя результаты оценки компонентов можно сделать вывод об уровне сформированности организационно-управленческой компетенции в целом и необходимости корректирующих воздействий.

Оценка уровня сформированности организационно-управленческой компетентности выполняется по технологии интегративно-стимулирующей оценки:

$$P = \sum_{i=1}^3 F(K_i A_i) \quad (1)$$

Где:

P – интегративная оценка сформированности организационно-управленческой компетентности;

A_i – частные значения оценки компонентов сформированности организационно-управленческой компетентности;

F – коэффициент подобия, учитывающий степень соответствия формируемой учебно-профессиональной компетентности реальной организационно-управленческой компетентности менеджера.

A_1 – частное значение оценки когнитивного компонента,
 A_2 – частное значение оценки операционально-деятельностного компонента,
 A_3 – частное значение профессионально-личностного компонента организационно-управленческой компетентности.

Характеристика уровней сформированности организационно-управленческой компетентности

Характеристика уровней			
Недопустимый	Пороговый	Средний	Высокий
Когнитивный компонент			
Полнота и глубина знаний составляет менее 70%	Полнота и глубина знаний составляет 70-79%	Полнота и глубина знаний составляет 80-89%	Полнота и глубина знаний составляет 90-100%
Операционально-деятельностный компонент			
Скорость и точность освоенных способов действий составляет менее 70% нормативных значений. Алгоритм (НОСД) выполнения основных действий частично сформирован, однако демонстрируется непостоянно и бессистемно.	Скорость и точность освоенных способов действий находятся в пределах 70-79% нормативных значений. Алгоритм (НОСД) выполнения основных действий сформирован, демонстрируется постоянно, отдельные ошибки не приводят к срыву деятельности.	Скорость и точность способов действий находятся в пределах 80-89% нормативных значений. Алгоритм (НОСД) выполнения основных действий сформирован, демонстрируется постоянно, отдельные ошибки не приводят к существенному снижению результатов.	Скорость и точность освоенных способов действий находятся в пределах 90-100% нормативных значений. Алгоритм (НОСД) выполнения основных действий демонстрируется постоянно, отдельные ошибки не приводят к существенному снижению результатов.
Профессионально-личностный компонент			
Частично сформированы ПВК: решительность, ответственность. Самоконтроль недостаточный, необходим постоянный внешний контроль. Преобладают мотивы достижения, познавательные мотивы не выражены. Преобладающий тип направленности на себя и на общество. Уровень развития управленческого мышления - недопустимый.	ПВК: решительность, ответственность сформированы и оказывают влияние на результаты деятельности. Уровень самоконтроля позволяет удовлетворительно репродуктивно, самостоятельно выполнять деятельность. Мотивы достижения и познавательные выражены и сбалансированы. Преобладающий тип направленности на себя и на дело, на общение. Уровень развития	ПВК: решительность, ответственность сформированы и оказывают существенное влияние на результаты деятельности. Уровень самоконтроля позволяет продуктивно, самостоятельно выполнять деятельность. Мотивы достижения и познавательные выражены и сбалансированы. Преобладающий тип направленности на себя и на дело. Уровень развития управленческого мышления – адекватный.	ПВК: решительность, ответственность сформированы и оказывают определяющее влияние на результаты деятельности. Уровень самоконтроля позволяет эффективно, продуктивно, самостоятельно выполнять деятельность. Мотивы достижения выражены, преобладают над познавательными мотивами и сбалансированы. Преобладающий тип направленности на дело и на общество.

	управленческого мышления - базовый.	ватный.	Уровень развития управленческого мышления - повышенный.
--	-------------------------------------	---------	---

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 2.5. Обучение и развитие руководителей

1. Решите практическую ситуацию методом: «5 (пять) почему?»

Ситуация: Сотрудник регулярно вовремя не выполняет ваши поручения. Сформулируйте вопросы.

- Вопрос почему? 1.
- Вопрос почему? 2.
- Вопрос почему? 3.
- Вопрос почему? 4.
- Вопрос почему? 5.

2. Определите стиль управления сотрудником, который временно исполнял обязанности вышестоящего уровня с применением метода тестирования.

1. Опросник содержит 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителя. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами А, Б, В. Вам следует внимательно прочесть все три утверждения в составе каждой группы и выбрать одно, которое в наибольшей степени соответствует Вашему представлению об исследуемом.

Методика оценки стиля руководства

	А	Б	В
1	Руководство требует, чтобы обо всех дела докладывали именно ему	Старается все решать вместе с подчиненными, единолично решает только самые оперативные вопросы	Некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие
2	Всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, но никогда не просит	Приказывает так, что хочется выполнить	Приказывать не умеет
3	Старается, чтобы его подчиненные были квалифицированными специалистами	Ему безразлично, какие у него подчиненные (кто работает у него заместителем)	Добивается безотказного исполнения и подчинения персонала (заместителей)
4	Его интересует только выполнение обязанностей, а не отношения друг к другу	В результатах (работы) заинтересован, но подходит к делу формально	Решив служебные задачи, старается создать хорошие отношения в коллективе
5	Наверное, он консервативен, так как боится нового	Инициативы со стороны подчиненных не принимает	Способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно
6	На критику руководства обычно не обижается,	Не любит, когда его критикуют, и не старается это	Критику выслушивает, но ничего не предпринимает

	прислушивается к ней	скрывать	
7	Желает уменьшить свою ответственность	Ответственность распределяет между собой и подчиненными	Единолично принимает решения или отменяет их
8	Регулярно советуется с подчиненными, особенно с активными работниками	Подчиненные не только советуют, но и могут давать ему свои указания	Не допускает, чтобы подчиненные ему советовали, а тем более возражали
9	Обычно советуется с заместителями и нижестоящими руководителями, но не с персоналом.	Регулярно общается с персоналом, говорит о положении дел, трудностях, которые надо преодолеть	Для выполнения какой-либо работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных.
10	Всегда обращается к подчиненным вежливо, доброжелательно	В обращении с подчиненными проявляет равнодушие	По отношению к подчиненным бывает нетактичным и даже грубым
11	В критических ситуациях плохо справляется со своими обязанностями	В критических ситуациях переходит на более жесткие методы руководства	Критические ситуации не изменяют стиля его руководства
12	Сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком	Если что-то не знает, то не боится этого показать и обращается за помощью	Он не может действовать сам, а ждет указаний сверху, подталкиваний
13	Пожалуй, он не очень требовательный человек	Он требователен, но одновременно и справедлив	О нем можно сказать, что он бывает слишком строгим и придирчивым
14	Контролирует результаты, замечает положительное и хвалит подчиненных.	Всегда очень строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом	Контролирует работу от случая к случаю
15	Умеет поддерживать дисциплину и порядок	Часто делает подчиненным замечания, наказывает их	Не может влиять на состояние дисциплины
16	В его присутствии подчиненные все время находятся в напряжении	С ним работать интересно	Подчиненные предоставлены сами себе

2. Обработка и интерпретация результатов. Выраженность стиля руководства определяется по количеству выделенных утверждений, относящихся к тому или иному стилю:

авторитарный – 1А, 2А, 3В, 4А, 5 Б, 6 Б, 7В, 8В, 9А, 10В, 11Б, 12А, 13В, 14Б, 15 Б, 16 А;

демократический – 1Б, 2Б, 3А, 4В, 5В, 6А, 7Б, 8А, 9Б, 10А, 11В, 12Б, 13 Б, 14А, 15А, 16Б;

либеральный – 1В, 2В, 3Б, 4Б, 5А, 6В, 7А, 8Б, 9В, 10Б, 11А, 12В, 13А, 14В, 15В, 16В.

3. Присущий тестируемому, стиль определяется по преобладающей оценке. Определите долю каждого стиля руководства в процентах.

Тема 2.6. Развитие сотрудника как основа профессиональной карьеры

1. Подготовьтесь к практическому заданию по теме: «Разработка проектно-аналитической сессии (ПАС) для развития организационно-управленческих компетенций руководителей подразделений».

ПАС – это форма реализации проектного подхода в подготовке будущих специалистов, в рамках которого в ходе командных соревнований участники приобретают опыт принятия сложных управленческих решений в определенной логике реализации функций управления.

- Целевая установка в ПАС заключается в формировании системного представления о сферах (объектах, видах, задачах) профессиональной деятельности и мире в целом и развитии управленческого мышления.
- Требования к проектированию, организации и проведению ПАС.

1. Циклический характер ПАС. Все виды работ, выполняемые в ходе ПАС должны быть объединены практической общей темой, что позволяет получить содержательный результат и придать значимость и осмысленность имитационным игровым формам работы

2. Периодическая коррекция общих тем цикла ПАС. Темы корректируются в соответствии с изменениями надсистемы, задающей рамки развития (внешней макросреды), а также исходя из текущих изменений и реальных перспектив управленческой практики.

3. Содержательная детерминированность. Логика цикла ПАС и его отдельных тем предопределяется спецификой конечного содержательного продукта всего цикла.

4. Последовательная логическая разработка. Темы и содержание конкретных ПАС разрабатываются в соответствии с логикой цикла и спецификой конечного продукта.

5. Проектная детерминированность. Результатом каждой сессии являются проекты участников, возникшие в ходе реализации замысла ПАС. Данные проекты реализуются в межсессионный период под руководством тьюторов и координации диспетчера образовательной технологии. Результаты проектной деятельности студентов получают развитие на последующих ПАС и в процессе изучения дисциплин общей управленческой подготовки. Игровая форма представляет собой имитацию действительности с заранее заданными параметрами и правилами развертки. Это наилучшим образом обеспечивает приближение участников к реальной действительности и стимулирует интерес к работе на сессии.

6. Состязательный характер. Конкуренция между участниками игры способствует наиболее полному раскрытию потенциала участников и увеличивает вероятность получения значимых содержательных результатов.

Программа и регламент проектно-аналитической сессии (ПАС) №3

«Аналитика мирового опыта разработки и реализации проектов по направлениям, соответствующих стратегии УГЧ».

Место проведения: онлайн (подключение на платформе Zoom).

Цель ПАС: Аналитическое обеспечение разработки и реализации проектов, соответствующих стратегии УГЧ на основе мирового опыта.

Задачи ПАС:

1. Проведение аналитики мирового опыта разработки и реализации проектов Умных городов в соответствии с практической задачей, выдвинутой направлением, и содержанием стратегии УГЧ.
2. Разработка схемы организации проектов, соответствующих реализации стратегии УГЧ, на основе мирового опыта
3. Планирование дальнейших работ по аналитике мирового опыта для обеспечения проработки проектов УГЧ по направлениям стратегии.

Состав участников:

- студенты 1 курса МИДиС и студенты ЮУрГУ;
- тьюторы МИДиС и ЮУрГУ;
- сотрудники проектно-аналитического центра МИДиС;
- преподаватели и сотрудники МИДиС и ЮУрГУ;
- приглашённые мастера (Реус Андрей Георгиевич, Андрейченко Николай Федорович, Гранкина Ирина Анатольевна);
- приглашенные эксперты из числа ответственных за разработку и реализацию стратегии Умного города Челябинска.

Темы группы (в соответствии с направлениями стратегии УГЧ):

1. Инвестиционный климат и развитие бизнеса
2. ЖКХ и энергетика
3. Развитие городского транспорта

4. Экология
5. Архитектура, градостроительство, организация городского пространства
6. Образование и воспитание
7. Здравоохранение и здравоохранительное
8. Культура и искусство
9. Туризм и сервис
10. Организация работы CityLab
11. Мониторинг реализации стратегии
12. Цифровой двойник города как инструмент системы управления УГЧ

Задание на подготовку к ПАС-3

1. **Индивидуально:** просмотрите материалы направления и вспомните, чем занималась группа: стратегия УГЧ, сборочные отчёты 2022-2023 (ПАС-1, ПАС-2, ГорПАС-2 2022), наработанный материал (документы, ссылки и т.д.).
2. **В группе:** разберите практическую задачу, полученную направлением в ходе работы на ПАС-2: обратитесь к обратной связи мастеров и содержанию стратегии УГЧ.
3. **В группе:** обсудите имеющиеся материалы группы, соотнесите их с практической задачей. Выделите:
 - отвечает ли наработанный материал практической задаче направления.
 - какие составляющие практической задачи остались не закрытыми в ходе аналитики мирового опыта.
 - какой материал, используемый направлением, следует доработать.
4. **В группе:** проведите аналитику мирового опыта на предмет разработки и реализации проектов в УГ в соответствии с темой вашего направления и зафиксируйте:
 - Для направлений 1-9: цель проекта, целевые показатели, задачи и мероприятия, результаты реализации проекта.
 - Для направлений 10-12: описание проекта, его функции, задачи в рамках СУ и взаимосвязи между элементами СУ.
5. **В группе:** подготовьте информацию о том, какие показатели собираются ДИ по вашему направлению и какие требования и ограничения к нему существуют.
6. **В группе:** подготовьте презентацию, которая будет содержать в себе материалы из п.4, п.5 и п.6 задания.

Программа и регламент ПАС

5 декабря (понедельник)	
09:00 – 09:50	Резервное время для подготовки выступления группы по результатам подготовки к ПАС
09:50 – 10:00	Сбор участников сессии
10:00 – 10:30	Установка на проектно-аналитическую сессию – Гранкина Ирина Анатольевна, организатор цикла ПАС
10:30 – 12:00	Представление результатов межсессионной работы по направлениям: Аналитика мирового опыта организации работ в проектах
12:00 – 13:00	Фитнес
13:00 – 13:45	Обед
13:45 – 16:00	Представление результатов межсессионной работы по направлениям: Аналитика мирового опыта организации работ в проектах. Продолжение
16:00 – 16:45	Доклад на тему: «Место цифрового двойника в Системе управления УГ» – Реус Андрей Георгиевич, методологическая школа управления «Песто-во»
16:45 – 17:00	Установка на работу в группах по доработке материалов по аналитике мирового опыта, в соответствии с вопросами и комментариями к докла-

	дам и с учетом содержания доклада на тему «Место цифрового двойника в Системе управления УГ» – Гранкина Ирина Анатольевна, организатор цикла ПАС
17:00 - 17:20	Перерыв
17:20 - 18:00	Работа в группе по доработке материалов по аналитике мирового опыта, в соответствии с вопросами и комментариями к докладам и с учетом содержания доклада на тему «Место цифрового двойника в Системе управления УГ»
6 декабря (вторник)	
09:00 – 10:30	Работа в группах по доработке материалов по аналитике мирового опыта, в соответствии с вопросами и комментариями к докладам и с учетом содержания доклада на тему «Место цифрового двойника в Системе управления УГ»
10:30 – 12:00	Общее обсуждение по доработке материалов по аналитике мирового опыта, в соответствии с вопросами и комментариями к докладам и с учетом содержания доклада на тему «Место цифрового двойника в Системе управления УГ»
12:00 - 13:00	Фитнес
13:00 - 13:45	Обед
13:45 – 16:00	Общее обсуждение по доработке материалов по аналитике мирового опыта, в соответствии с вопросами и комментариями к докладам и с учетом содержания доклада на тему «Место цифрового двойника в Системе управления УГ»
16:00 - 16:30	Установка на работу в группах: «Схема организации работ по реализации проектов в Умных городах мира. Планирование работ на дальнейшую аналитику» – Гранкина Ирина Анатольевна, организатор цикла ПАС
16:30 - 18:00	Работа в группах на тему: «Схема организации работ по реализации проектов в Умных городах мира. Планирование работ на дальнейшую аналитику»

7 декабря (среда)	
9:00 - 10:30	Работа в группах на тему: «Схема организации работ по реализации проектов в Умных городах мира. Планирование работ на дальнейшую аналитику»
10:30 - 12:00	Общее обсуждение: «Схема организации работ по реализации проектов в Умных городах мира. Планирование работ на дальнейшую аналитику»
12:00 - 13:00	фитнес-брейк на 30 минут
13:00 - 13:45	Обед
13:45 - 16:30	Общее обсуждение: «Схема организации работ по реализации проектов в Умных городах мира. Планирование работ на дальнейшую аналитику».
16:30 - 17:00	Установка на межсессионную работу, индивидуальную рефлекссию и сборку результатов сессии – Гранкина Ирина Анатольевна, организатор цикла ПАС
17:00 - 17:30	Групповая рефлексия

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Темы курсовых работ:

1. Управление персональным развитием как основа профессиональной карьеры сотрудника.
2. Индивидуальная (персональная) траектория развития.
3. Психодиагностика предпринимательских, организаторских и других способностей персонал.
4. Методы определения потребности в развитии персонала.
5. Оценка персонала по методу «360 градусов».
6. Методы обучение и развитие руководителей.
7. Обучение методом разбора конкретных практических ситуаций (кейс-стади).
8. Образование, обучение и развитие персонала.
9. Теоретическое и практическое обучение персонала.
10. Этапы развития персонала.
11. Профессиональное образование персонала.
12. Профессиональная подготовка персонала.
13. Повышение квалификации персонала.
14. Переподготовка персонала.
15. Основные требования к обучению персонала.
16. Обучение персонала на рабочем месте.
17. Профайлинг как метод оценки персонала
18. Технологии развития управленческого мышления руководителей

Вопросы к зачету по Разделу 1 «Развитие персонала»:

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. Человеческий потенциал, ресурс, капитал.
10. Критерии эффективности обучения.
11. Оценивание результатов обучения и развития.
12. Индивидуальная (персональная) траектория развития.
13. Рефлексия и самооценка результатов обучения и развития.
14. Диагностика и оценивания результатов обучения.
15. Профессиональное образование.
16. Профессиональная подготовка.
17. Повышение квалификации.
18. Переподготовка.
19. Этапы развития личности.
20. Профессиональная карьера.
21. Основные этапы обучения персонала.
22. Тренинг.
23. Дискуссия.
24. Направленность личности.
25. Темперамент
26. Характер.

27. Мониторинг развития персонала.
28. Теория и практика.
29. Управление персональным развитием как основа профессиональной карьеры.
30. Знание, умение, навык.

Вопросы к экзамену по дисциплине «Развитие персонала»:

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. Профессиональное образование.
12. Профессиональная подготовка.
13. Повышение квалификации.
14. Переподготовка.
15. Инновационные (активные, интерактивные) технологии обучения (проектное, дистанционное, смешанное обучение, тренинги, игровое обучение).
16. Обучение в проекте.
17. Игровое обучение.
18. Тренинг.
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.
31. Теория и практика.
32. Темперамент и характер.
33. Профессиональная карьера.
34. Разбор практических ситуаций.
35. Системное и критическое мышление.

Вопросы итогового тестирования

1. 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.

2. 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.

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

- а) обучение;
- б) развитие;
- в) образование.

4. Управление персоналом (людьми) – это:

а) удержание целого предстоящих совместных действий на результат, расстановка людей на функциональные места, и их оснащение;

- б) конструирование предстоящих совместных (коллективных) действий;
- в) распределение задач исполнителям, контроль их исполнения.

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 фиксации 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 (технологии);

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 (технологии).

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

- а) эффективность воздействий на работника;
- б) эффективность взаимодействия;
- в) эффективность выполняемых работником действий.

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

- а) профессиональная успешность;
- б) профессиональная карьера;
- в) профессиональный результат.

49. 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).

50. 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.

51. 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.

52. 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.

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

- а) учение;
- б) обучение;
- в) развитие.

54. 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.

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 обучающихся и управляющих программ, в условиях, адекватных целям образования – это:

а) технология обучения;

б) методика обучения;

в) 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) смешанная 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. 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.

74. 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 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.

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

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Критерии оценивания устного ответа

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	Устный ответ представлен достаточно полно. Раскрыты основные положения теоретического вопроса, приведены 2 -3 примера из практики.
«хорошо»	Устный ответ представлен достаточно полно. Раскрыты основные положения теоретического вопроса, приведен 1 пример из практики.
«удовлетворительно»	Устный ответ представлен недостаточно полно, односложно. Не раскрыты основные положения теоретического вопроса, отсутствуют примеры из практики.
«неудовлетворительно»	В устном ответе присутствуют грубые теоретические ошибки. Не представлены основные положения вопросов, отсутствуют примеры из практики.

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 на 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.

Критерии оценивания 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

Критерии оценивания доклада

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«зачтено»	Содержание доклада соответствует теме; Правильное использования источников литературы; Соответствие оформления доклада стандартам; Знание учащимся изложенного в докладе 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 факты.
«не зачтено»	Тема доклада раскрыта недостаточно полно; Отсутствует библиографический список; Тезисы и предположения не аргументированы, не сделаны вы-

	воды и умозаключения; В тексте отсутствует фактологический анализ; Ответы на устные вопросы не отражают умение грамотно и аргументировано изложить суть доклада.
--	---

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 соответствии с компетенцией.
2. Глубина формирования умения в соответствии 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 менее 29%.

	телями: 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 ответственность обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 30-59%. Допущены существенные ошибки, не позволяющие выполнить задание.

Деловая игра

Критерии оценивания участия в деловой игре

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«зачтено»	Детально проработана проблема. Формулировка решения отражена в письменном виде. Количество аргументов должно быть не менее трех. Решение задачи осуществляется командно.
«не зачтено»	Ответ задачи представляет собой краткое, не аргументированное решение (нет обоснования фактами, концепциями и категориями). Формулировка решения не отражена в письменном виде. Количество аргументов должно быть менее трех.

Тренинг

Критерии оценивания участия в тренинге

Тренинг должен включать 4 оценки:

1. Реакция участников.
 2. Усвоение заданий участниками.
 3. Поведение участников.
 4. Результаты тренинга (эффективность).
- «Отлично» – 10 баллов за каждый показатель (40 баллов).
«Хорошо» – 10 баллов за 3 показателя.
«Удовлетворительно» – 10 баллов за 2 показателя.
«Неудовлетворительно» – 0 баллов.

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

Уровень сформированности компетенций на 3 этапе – Владеть

Неудовлетворительный (Предпороговый)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля не позволяет 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%.

Зачет по дисциплине «Развитие персонала»

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)= $\frac{\text{Оц} * 1,0 + \text{Оц} * 1,5 + \text{Оц} * 2,0}{3,5}$		

«ЗАЧТЕНО»:

- 1) усвоение, точное и полное изложение содержания материала;
- 2) выполнение заданий с незначительным количеством ошибок;
- 3) навыки соответствуют минимальным требованиям к формированию компетенций.

«НЕ ЗАЧТЕНО»:

- 1) неточное и неполное изложение содержания материала;
- 2) выполнение заданий со значительными ошибками, приводящими к их невыполнению;
- 3) навыки не соответствуют минимальным требованиям к формированию компетенций.

Экзамен по дисциплине «Развитие персонала»

Критерии оценивания знаний на экзамене

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)= $\frac{\text{Оц} * 1,0 + \text{Оц} * 1,5 + \text{Оц} * 2,0}{3,5}$		

Оценка «ОТЛИЧНО»:

1. Глубокое и прочное усвоение программного материала.
2. Логически корректный и обоснованный ответ на вопросы.
3. Свободное владение концептуально-понятийным аппаратом.
4. Точность и обоснованность выводов.
6. Полные и логичные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «ХОРОШО»:

1. Хорошее знание программного материала.
2. В целом логически корректное, но не всегда аргументированное изложение ответа на вопросы.
3. Наличие незначительных неточностей в употреблении терминов, хронологии.
4. Недостаточно свободное владение основными методами анализа.
5. Точность и обоснованность выводов.
6. Правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»:

1. Поверхностное усвоение программного материала.
2. Недостаточно полное изложение теоретических вопросов экзаменационного билета.
3. Затруднение в приведении примеров.
4. Наличие неточностей в употреблении терминов.
5. Неумение четко сформулировать выводы.
6. Отсутствие навыков научного стиля изложения.
7. Неточные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»:

1. Незнание значительной части программного материала.
2. Неспособность объяснить категории.
3. Неумение выделить главное и сделать обобщения.
4. Неправильные ответы на дополнительные вопросы.
5. Отсутствие навыков научного стиля изложения.

Критерии оценивания итогового теста

Полная версия тестовых вопросов содержится в электронно-информационной системе вуза. Студенты проходят тестирование в компьютерном классе. Оценка успешности прохождения теста определяется следующей сеткой: от 0% до 29% – «неудовлетворительно», от 30% до 59% – «удовлетворительно»; 60% – 79 % – «хорошо»; 80% -100% – «отлично».

Критерии оценивания курсовых работ изложены в методических рекомендациях по выполнению курсовых работ.