

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.04.2025 16:02:10
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

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

Кафедра экономики и управления

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА И РАЗВИТИЕ ЕГО КОМПЕТЕНЦИЙ**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом организации
Квалификация выпускника: Бакалавр
Год набора: 2025

Автор-составитель: Львов Л.В.

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	5
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	19

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
ПК-4 Способен осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-4.1 Осуществляет поиск кандидатов, соответствующих требованиям вакантной должности во внутренних и внешних источниках информации. ПК-4.2 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности. ПК-4.3 Применяет при отборе персонала тарифно-квалификационные требования, квалификационные характеристики, профессиональные стандарты.
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.

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Этапы формирования компетенций
1.	ПК-4.	Способен осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-4.1. - способы поиска кандидатов, соответствующих требованиям вакантной должности во внутренних и внешних источниках информации <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-4.2. - проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-4.3. - навыками отбора персонала в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, квалификационными характеристиками, профессиональными стандартами
2.	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. 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-4	Способен осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-4.1. - способы поиска кандидатов, соответствующих требованиям вакантной должности во внутренних и внешних источниках информации <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-4.2. - проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-4.3. - навыками отбора персонала в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, квалификационными характеристиками, профессиональными стандартами	Зачет ЗАЧЁТ • глубокое и прочное усвоение программного материала. • свободное владение понятийным аппаратом. • иллюстрация теоретических положений примерами; • точность и обоснованность выводов; • точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы; НЕЗАЧЁТ • незнание значительной части программного материала; • незнание основных терминов, классификаций; • неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения; • неправильные ответы на дополнительные вопросы.
2.	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>	• незнание значительной части программного материала; • незнание основных терминов, классификаций; • неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения; • неправильные ответы на дополнительные вопросы.

			ПК-5.3. - навыками применения методов социальной психологии, социологии и психологии труда в развитии и построении профессиональной карьеры персонала	
--	--	--	--	--

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.

Дополнение конспекта лекции.

Тема 2. Система обучения и развития персонала

Устный опрос по вопросам:

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

Дополнение конспекта лекции

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

Дополнение конспекта лекции

Тема 4. Развитие компетенций персонала

Устный опрос по вопросам:

1. Компетенция и компетентность.
2. Профессионально значимые свойства личности.
3. Универсальные, общепрофессиональные, профессиональные и корпоративные компетенции.

Дополнение конспекта лекции

2 ЭТАП – УМЕТЬ

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

1.1. 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 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 мнением⁴

- 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).

1.2. 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 2. Система обучения и развития персонала

2.1. Заполните в таблице показатели обученности и обучаемости по ПК-4 «Способен осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала» (практическое задание)

Обученность		Обучаемость	
Знания		Способность к усвоению новых знаний	
Навыки		Активность ориентировки в новых условиях	
Умения		Перенос в новые условия	
Обобщенные способы учебно-профессиональных действий		Переключаемость с одного способа учебного и профессионального	

- ОСПД (учебные и профессиональные алгоритмы)		алгоритма на другой способ	
		Быстрота образования новых понятий и способов действий	
		Темп, работоспособность, выносливость	

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

Темы защищаемых 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.

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 культурного человеческого капитала может быть представлена следующим образом (практическое задание):

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 соответствии с ПС (профессиональным стандартом) ИОТ определите (оформите в виде схемы):

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

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)	Компетенции
---	-------------

месту)	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.

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

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. 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 состояний 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 фиксации 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, объединённых 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 обобщённых способов действий, обеспечивающих профессиональную успешность и социально-профессиональную мобильность в ситуации неопределённости – 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) 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. 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

Устный ответ

Критерии оценки устных ответов студентов

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; понимает материал, обосновывает свои суждения, применяет знания на практике, иллюстрирует ответ примерами не только по предложенной литературе; излагает материал последовательно и правильно.
«хорошо»	полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; понимает материал, обосновывает свои суждения, применяет знания на практике, иллюстрирует ответ примерами не только по предложенной литературе; излагает материал последовательно и правильно, но допускает 1-2 ошибки, которые исправляет сам.
«удовлетворительно»	знает и понимает основные положения по содержанию задания; излагает материал неполно, но допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения иллюстрирует ответ примерами только по предложенной литературе; излагает материал непоследовательно и допускает 3-4 ошибки.
«неудовлетворительно»	допускает существенные ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл; излагает материал непоследовательно, неуверенно и не по существу задания; допускает существенные ошибки, не позволяющие раскрыть смысл задания, являющиеся серьезным препятствием к успешному овладению следующим материалом.

Выборочная проверка конспектов по темам занятия.

Критерии оценивания конспектов

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	- представлен полный конспект по теме;

	- почерк разборчивый; - таблицы и рисунки отделяются от текста и имеют ровные границы; - количество сокращений слов минимально; - дополнительная информация представлена в полном объеме.
«хорошо»	- представлен полный конспект по теме; - почерк местами неразборчивый; - таблицы и рисунки отделяются от текста, но имеют неровные границы; - частое использование сокращений слов; - дополнительная информация представлена не в полном объеме.
«удовлетворительно»	- представлен не полный конспект по теме (70-80%); - почерк неразборчивый; - таблицы и рисунки плохо отделяются от текста и имеют неровные границы; - отмечается использование сокращений слов почти в каждом предложении; - дополнительная информация не представлена.
«неудовлетворительно»	- представлен не полный конспект по теме (до 70%); - почерк неразборчивый; - таблицы и рисунки не отделяются от текста и имеют неровные границы; - отмечается использование сокращений слов почти в каждом предложении; - дополнительная информация не представлена.

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

Критерии оценивания участия в дискуссии

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«Отлично»	Демонстрируется полное усвоение учебного материала; проявляются умения анализа, обобщения, критического мышления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применяя их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов; могут быть допущены одна – две неточности при освещении

	второстепенных вопросов.
«Хорошо»	Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
«Удовлетворительно»	Содержание материала раскрыто неполно или непоследовательно, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после уточняющих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность умений и навыков, демонстрируется неспособность применения знаний в новой ситуации.
«Неудовлетворительно»	Содержание учебного материала не раскрыто; обнаружено непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких уточняющих вопросов; не сформированы умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации и мышления.

Критерии оценки:

- правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);
- аргументирование ответа;
- умение поддерживать дискуссию;
- полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
- сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
- логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);
- использование дополнительного материала (обязательное условие);
- рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов).

Оценка «Отлично» - 18 - 20 баллов - ставится, если студент:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно;

Оценка «Хорошо» - 15 - 17 баллов - ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «Отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «Удовлетворительно» - 14 - 10 баллов - ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «Неудовлетворительно» - 1 - 9 баллов - ставится, если студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

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 практических заданий

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

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 «Корпоративной социальной ответственности».
- 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

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)	
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 участия в деловой игре

№	Параметры оценивания участников деловой игры	Выставляемая оценка (балл) от 1 до 3
1	Содержание, аргументированность ответов	
2	Коммуникативные навыки (предоставления информации для аудитории)	
3	Аргументирование, доказательство представленных решений	
4	Командная работа	
5	Навыки работы с возражениями	
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 участие в деловой игре	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 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)= $\frac{\text{Оц} *1,0 + \text{Оц} *1,5 + \text{Оц} *2,0}{3,5}$		

Критерии оценивания знаний на зачёте (при ответе на вопросы)

ЗАЧЁТ

- глубокое и прочное усвоение программного материала.
- свободное владение понятийным аппаратом.
- иллюстрация теоретических положений примерами;
- точность и обоснованность выводов;
- точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы;

НЕЗАЧЁТ

- незнание значительной части программного материала;
- незнание основных терминов, классификаций;
- неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения;
- неправильные ответы на дополнительные вопросы.

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

Критерии оценивания 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».

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%.