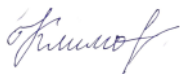


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:57:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и организационной психологии

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» февраля 2022 г., № 11
Зав. кафедрой  Климова Е.М.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине

Психологические проблемы обучения персонала в организации

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Программа подготовки: психология управления персоналом (HR)

Мытищи 2022

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1. Работа на учебных занятиях (лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа
СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Работа на учебных занятиях (лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лабораторные занятия)	Знать: методологические и методические основы организации процесса обучения персонала; основные научно-психологические подходы и концепции обучения персонала организации; психологические основы применения методов обучения персонала организации; основные направления работы системы развития потенциала организации их сущность; психологические основы раскрытия профессионального и личностного потенциала сотрудников организации	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса

	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: методологические и методические основы организации процесса обучения персонала; основные научно-психологические подходы и концепции обучения персонала организации; психологические основы применения методов обучения персонала организации; направления развития в области обучения персонала, современные методы обучения; особенности создания программ обучения и их реализации в условиях организационной деятельности; технологии осуществления оценки, планирования карьеры, сущность процесса формирования кадрового резерва; - основные направления работы системы развития потенциала организации их сущность; психологические основы раскрытия профессионального и личностного потенциала сотрудников организации; методы оценки потребности организации в развитии и обучении персонала организации; психологические основы педагогического взаимодействия, общения и организации сотрудничества в процессе осуществления программ обучения и развития персонала организации.	Устный опрос, конспект	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта
--	-------------	--	---	------------------------	--

			Уметь: разрабатывать программы обучения и развития человеческих ресурсов; разрабатывать стратегию, кадровую политику организации по вопросам развития и обучения персонала; комплексно применять методы, средства и технологии обучения персонала организации; использовать психологические знания в целях планирования и формирования комплексной системы обучения и развития персонала; анализировать запросы и потребности организации в обучающих программах на основе анализа стратегии развития организации и кадровой политики организации		
СПК-2	пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лабораторные занятия)	Знать: - основы организации психологической экспертизы; - основные виды диагностических методик в организации; Уметь: - определять основные проблемы, требующие психологической диагностики и экспертизы в развитии персонала;	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: - основы организации психологической экспертизы; - основные виды диагностических методик в организации; Уметь: оценивать эффективность программ обучения и отдельных технологий обучения на соответствие	Устный опрос, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада , Шкала оценивания

			требованиям организации, видов деятельности и категорий сотрудников организации.. Владеть: - навыками разработки и составления программы психологической экспертизы по развитию и обучению персонала, технологиями и техниками обучения различных категорий персонала; - психологическими основами взаимодействия по вопросам обучения и развития персонала; - навыками использования психолого-педагогической диагностики; проведения мероприятий планирования деятельности специалистов по обучению персонала и программ развития персонала		ния презентации
--	--	--	---	--	------------------------

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания доклада

Уровень	Критерии оценивания	Баллы
---------	---------------------	-------

оценивания		
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

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

Примерные задания для устных опросов

1. В чем заключаются психологические основы обучения и развития персонала организации
2. Какие критерии существуют для определения потребности в обучении на уровне организации.
4. В чем отличие традиционных методов обучения от активных методов обучения персонала.
5. Дайте характеристику основным принципам обучения.
6. Назовите основные средства педагогического воздействия на личность..
7. Раскройте содержание методов обучения на рабочем месте.
8. Что в себя включают индивидуальные типы обучения персонала.
9. Каковы задачи развивающего обучение сотрудников.
10. Что включает в себя повышение квалификации.
11. Раскройте структуру планирования и управления деловой карьерой.
12. Каковы направления развития в области обучения персонала.
14. Назовите основные методы оценки эффективности обучения персонала.
15. Раскройте социально-психологические методы и технологии взаимодействия в процессе обучения персонала организации.

Примерная тематика докладов

1. Внутриорганизационная система обучения персонала организации.
2. Классификация и типология методов обучения персонала
3. Инновационные методы обучения
4. Алгоритм и этапы составления программы обучения.
5. Современные подходы к внутрифирменному развитию персонала.
6. Проблема формирования мотивации дополнительного обучения у работников организации.
7. Разработка стратегии, кадровой политики организации по вопросам развития и обучения персонала.

8. Психолого-педагогические основы обучения специалистов, осуществляющих программы обучения персонала в организации.
9. Оценка потребности организации в обучении .
10. Внутренние критерии оценки эффективности обучения.
11. Анализ запросов и потребностей организации в обучающих программах на основе анализа стратегии развития организации и кадровой политики организации.
12. Технологии и техники обучения различных категорий персонала в организации.
13. Сравнительный анализ традиционного и интегрированного обучения.

Примерная тематика презентаций

1. Подготовка план-графика обучения.
2. Формирование бюджета обучения.
3. Рабочие проекты проверки и развития компетенций сотрудника.
4. Причины неэффективности внутрифирменного образования.
5. Оценка индивидуальных потребностей в обучении.
6. Критерии оценки необходимости осуществления программы внутрифирменного обучения.
7. Организационные цели обучения сотрудников разных категорий.
8. Методические особенности проведения деловых и ролевых игр в процессе обучения.
9. Ограничения, недостатки программ обучения персонала.
10. Набор скрытых затрат, которые возникают по причине плохого обучения персонала.
11. Характеристика целевых групп обучения.
12. Нестандартные методы и формы обучения.
13. Методы обучения на различных уровнях компании.
14. Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала.

Примерные вопросы к зачету с оценкой по очной форме обучения и экзамену по очно-заочной форме обучения

1. Общая характеристика методов определения потребности в обучении.
2. Методологические и методические основы организации процесса обучения персонала.
3. Основные научно-психологические подходы и концепции обучения персонала организации.
4. Качественные критерии планирования и контроля процесса обучения.
5. Этапы создания корпоративной системы обучения.
6. Психологические основы взаимодействия по вопросам обучения и развития персонала.
7. Факторы потребности организации в развитии персонала.

8. Критерии оценки необходимости осуществления программы внутрифирменного обучения.
9. Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала.
10. Особенности методов индивидуального активного обучения.
11. Цели и функций обучения в организационных структурах.
12. Виды и формы повышения квалификации персонала организации.
13. Основные принципы разработки программы внутрифирменного обучения.
14. Специфика внутрифирменного обучения.
15. Специфика обучения вне организации.
16. Общая характеристика традиционных методов обучения.
17. Общая характеристика методов активного обучения.
18. Общая характеристика методов обучения на рабочем месте.
19. Сравнительная характеристика методов обучения персонала.
20. Развивающее обучение персонала: повышение квалификации кадров.
21. Планирование и управление деловой карьерой.
22. Виды карьеры и карьерные пути.
23. Методические особенности проведения деловых и ролевых игр в процессе обучения.
24. Основные мероприятия планирования деятельности специалистов по обучению персонала и программ развития персонала.
25. Разработка стратегии, кадровой политики организации по вопросам развития и обучения персонала.
26. Комплексные методы, средства и технологии обучения персонала организации.
27. Психологические основы планирования и формирования комплексной системы обучения и развития персонала.
28. Разработка программы обучения и развития человеческих ресурсов.
29. Формирование бюджета обучения.
30. Рабочие проекты проверки и развития компетенций сотрудника.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются оценка составление конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность магистранта по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что

внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете, равняется 20 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете с оценкой по очной форме обучения и экзамене по очно-заочной форме обучения, равняется 20 баллам.

Критерии оценивания зачета с оценкой по очной форме обучения и экзамена по очно-заочной форме обучения

Баллы	Критерии оценивания
20-17	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
16-13	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
12-8	Магистрант не достаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
7-0	Магистрант не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Оценка по 5-балльной системе зачета с оценкой по очной форме обучения и экзамена по очно-заочной форме обучения	Оценка по 100-балльной системе
---	--------------------------------

5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 – 80
3	удовлетворительно	41 – 60
2	неудовлетворительно	0 – 40