

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.09.2025 10:51:12
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa6791728f30a630d541b0e1

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры психологии
труда и психологического
консультирования

Протокол от «16» 01 2025 г. № 8
Зав. кафедрой _____

/Кутергина И.Г./

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Психология обучения взрослых в контексте организации

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Программа подготовки: Организационная психология

Москва
2025

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: - психологические основы развития личности, ее развития и саморазвития; - психолого-педагогические и социальные факторы саморазвития личности; уметь: - осуществлять анализ и делать выводы об эффективности психолого-педагогического сопровождения саморазвития личности; - учитывать и формировать условия, стимулирующие саморазвитие личности	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	знать: - психологические основы развития личности, ее развития и саморазвития; - психолого-педагогические и социальные факторы саморазвития личности; уметь: - осуществлять анализ и делать выводы об	Устный опрос, конспект, аннотация текста	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта

			эффективности психолого-педагогического сопровождения саморазвития личности; - учитывать и формировать условия, стимулирующие саморазвитие; владеть: технологиями саморазвития личности.		та Шкала оценива ния аннотац ии текста
СПК-2	пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лабораторные занятия)	знать: - основы проведения психологической экспертизы в условиях организации; - основы организационной диагностики и виды диагностических методик; - теоретико-методологические основы разработки программ предупреждения профессиональных рисков; - научные принципы развития и обучения взрослых людей; уметь: - определять проблемы, требующие психологической диагностики и экспертизы в развитии персонала; - организовывать работу психологической службы в организации; - осуществлять анализ профессиональных рисков; - применять современный психологический инструментарий диагностики уровня развития личности.	Устный опрос	Шкала оценива ния устного опроса
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	знать: - основы проведения психологической экспертизы в условиях организации; - основы организационной диагностики и виды диагностических методик; - теоретико-методологические основы разработки программ предупреждения	Устный опрос, аннотац ия текста, презент ация	Шкала оценива ния устного опроса Шкала оценива ния аннотац ии текста Шкала

			профессиональных рисков; - научные принципы развития и обучения взрослых людей; уметь: - определять проблемы, требующие психологической диагностики и экспертизы в развитии персонала; - организовывать работу психологической службы в организации; - осуществлять анализ профессиональных рисков; - применять современный психологический инструментальный диагностики уровня развития личности; владеть: - навыками разработки и составления программы психологической экспертизы по развитию и обучению персонала организации; - навыками составления программ развития и обучения персонала, - методиками разработки программ обучения.		оценивания 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	7

	значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	
	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 оценивания	Критерии оценивания	Баллы
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

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. Каковы основные методы определения потребности в обучении.
2. Какие критерии существуют для определения потребности в обучении на индивидуальном уровне.
3. Какие критерии существуют для определения потребности в обучении на уровне организации.
4. Назовите традиционные методы обучения.
5. Дайте характеристику методам индивидуального активного обучения.
6. Назовите методы группового активного обучения.
7. Раскройте содержание методов обучения на рабочем месте.
8. Что в себя включает начальное обучение персонала.
9. Каковы задачи развивающего обучения сотрудников.
10. Что включает в себя повышение квалификации.
11. Раскройте структуру планирования и управления деловой карьерой.
12. Каковы внешние критерии оценки эффективности обучения.
13. Что относится к внутренним критериям оценки эффективности обучения (оценка эффективности обучения самими обучающимися): мотивационный критерий.
14. Методы оценки эффективности обучения и аттестация персонала.
15. Назовите социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации.

Примерная тематика докладов

1. Организация обучения персонала компании.
2. Разработка программы обучения персонала
3. Методы активного обучения
4. Последовательность этапов в программе обучения.
5. Формирование бюджета обучения.
6. Разработка общего плана обучения.
7. Подготовка план-графика обучения.
8. Содержание функций обучения в организационных структурах.
9. Содержание когнитивной модели обучения.
10. Цели и задачи обучения и развития персонала организации.
11. Современные требования к непрерывному образованию взрослых.
12. Цели обучения взрослых с точки зрения работодателя и наемного работника.
13. Сравнительный анализ традиционного и интегрированного обучения.
14. Структура и компоненты человеческого капитала.
15. Андрогогическая модель организации обучения.
16. Социально-психологическую характеристику аудитории взрослых.

Примерная тематика презентаций

1. Особенности формирования мотивации дополнительного обучения у работников организации.
2. Причины неэффективности внутрифирменного образования.
3. Оценка потребности организации в обучении.

4. Анализ стратегии, миссии, целей и задач организации в планировании системы обучения в организации.
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. Сравнительная характеристика методов обучения персонала.
10. Ограничения, недостатки программ обучения персонала.
11. Качественные критерии планирования и контроля процесса обучения.
12. Структура внутриорганизационного плана обучения персонала.
13. Набор скрытых затрат, которые возникают по причине плохого обучения персонала.
14. Характеристика целевых групп обучения.
15. Нестандартные методы и формы обучения.
16. Методы обучения на различных уровнях компании.
17. Этапы создания корпоративной системы обучения.

Примерные вопросы к зачету с оценкой

1. Общая характеристика процесса обучения.
2. Основные принципы обучения взрослых.
3. Качественные критерии планирования и контроля процесса обучения
4. Факторы потребности организации в развитии персонала.
5. Методические особенности проведения деловых и ролевых игр в процессе обучения.
6. Цели и функций обучения в организационных структурах.
7. Требования к выбору места обучения.
8. Специфика обучения вне организации.
9. Общая характеристика методов активного обучения.
10. Сравнительная характеристика методов обучения персонала.
11. Развивающее обучение персонала: повышение квалификации кадров.
12. Планирование и управление деловой карьерой.
13. Основные принципы разработки программы внутрифирменного обучения.

Примерные вопросы к экзамену

1. Бихевиоральная и когнитивная модели обучения.
2. Общая характеристика методов определения потребности в обучении.
3. Этапы создания корпоративной системы обучения.
4. Критерии оценки необходимости осуществления программы внутрифирменного обучения.
5. Особенности методов индивидуального активного обучения.
6. Виды и формы повышения квалификации персонала организации.
7. Специфика внутрифирменного обучения.
8. Общая характеристика традиционных методов обучения.
9. Общая характеристика методов обучения на рабочем месте.
10. Начальное обучение персонала: основные принципы и методы.
11. Аттестация персонала.
12. Виды карьеры и карьерные пути.
13. Основные принципы разработки программы внутрифирменного обучения.

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 практически 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 с оценкой по очной форме обучения и экзамене по очно-заочной форме обучения, равняется 20 баллам.

Критерии оценивания зачета с оценкой

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.

Критерии оценивания экзамена

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