

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2021 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и организационной психологии

УТВЕРЖДЕН
На заседании кафедры
Протокол от «07» июня 2021 г., №11

Зав. кафедрой 
/Климова Е.М./

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине
Социально-педагогический менеджмент в образовании

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Мытищи
2021 г.

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

| Код и наименование компетенции | Этапы формирования |
|---|---|
| СПК 1.1 «Демонстрирует знания социальной психологии, психологии малых групп, психологии кризисных состояний, психологии молодежных субкультур, организационной психологии» | 1. Работа на учебных занятиях (практические занятия) 2. Самостоятельная работа |
| СПК 1.2 «Выявляет и оценивает риски и факторы социальной и психологической напряженности среди населения и в организациях» | 1. Работа на учебных занятиях (практические занятия) 2. Самостоятельная работа |
| СПК 1.4 «Владеет технологиями работы с информационными сетями, основным программным обеспечением, необходимым для проведения мониторинга психологической безопасности и комфортности среды проживания населения» | 1. Работа на учебных занятиях (практические занятия) 2. Самостоятельная работа |
| СПК 6.3 «Владеет адекватными приемами психологического консультирования педагогов, других работников образовательных организаций по проблемам обучения, воспитания, развития обучающихся, проблемам взаимоотношений в трудовом коллективе и другим профессиональным вопросам» | 1. Работа на учебных занятиях (практические занятия) 2. Самостоятельная работа |
| СПК 6.4 «Демонстрирует умение вести профессиональную документацию (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты)» | 1. Работа на учебных занятиях (практические 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 |
|-------------------------|--------------------------|---|--|------------------------|---|
| СПК 1.1 | Пороговый | 1. Работа на учебных занятиях (практические 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; | Устный опрос | Шкала оценивания устного опроса |
| | Продвинутый | 1. Работа на учебных занятиях (практические занятия) 2. Самостоятельная работа | Знать: методологические и методические основы организации процесса обучения персонала; основные научно-психологические подходы и концепции обу- | Устный опрос, конспект | Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания |

| | | | | | |
|---------|-------------|---|--|---|--|
| | | | чения 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 | | ания конспекта |
| СПК 1.2 | пороговый | 1. Работа на учебных занятиях (практические занятия) | Знать: 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 (практические занятия) 2. Самостоятельная работа | Знать: - 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 | Устный опрос, аннотация текста, презентация | Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации |

| | | | | | |
|---------|-----------|--|--|--------------|---------------------------------|
| | | | <p>организации; психологические основы педагогического взаимодействия, общения и организации сотрудничества в процессе осуществления программ обучения и развития персонала организации. 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;</p> | | |
| СПК 1.4 | пороговый | 1. Работа на учебных занятиях (практические занятия) | <p>Знать: - основы организации психологической экспертизы; - основные виды диагностических методик в организации; Уметь: - определять основные</p> | Устный опрос | Шкала оценивания устного опроса |

| | | | | | |
|--|-------------|---|--|-----------------------------------|--|
| | | | проблемы, требующие психологической диагностики и экспертизы в развитии персонала; | | |
| | продвинутый | 1. Работа на учебных занятиях (практические 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 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 | Устный опрос, доклад, презентация | Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада, Шкала оценивания презентации |

| | | | | | |
|---------|-------------|---|---|-----------------------------------|--|
| | | | персонала | | |
| СПК 6.3 | пороговый | 1. Работа на учебных занятиях (практические 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 (практические 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 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 | Устный опрос, доклад, презентация | Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада, Шкала оценивания презентации |

| | | | | | |
|---------|-------------|---|---|--|---|
| | | | развития персонала; навыками использования психолого- педагогической диагностики; проведения мероприятий планирования деятельности специалистов по обучению персонала и программ развития персонала | | |
| СПК 6.4 | пороговый | 1. Работа на учебных занятиях (практические 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 оценки устного опроса |
| | продвинутый | 1. Работа на учебных занятиях (практические 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 требованиям организации, видов деятельности и категорий сотрудников организации.. Владеть: - навыками разработки и составления программы психологической экспертизы по | Устный опрос, доклад, презентация | Шкала оценки устного опроса Шкала оценки доклада, Шкала оценки презентации |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | <p>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</p> | | |
|--|--|--|---|--|--|

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, | 7 |

| | | |
|--|---|---|
| | 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. 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

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.

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.

Формой промежуточной аттестации является зачет, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Критерии оценивания зачета:

| 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

| Баллы | Оценивание по системе «зачтено / не зачтено» |
|--------|--|
| 100-41 | зачтено |
| 40-0 | не зачтено |