

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

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

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и организационной психологии

Согласовано управлением организации
и контроля качества образовательной
деятельности

«22» июня 2021 г.

Начальник управления


/Г.Е. Суслин /

Одобрено учебно-методическим
советом
Протокол «22» июня 2021 г. № 5
Председатель


/О.А. Шестакова /

Рабочая программа дисциплины

Социально-педагогический менеджмент в образовании

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Квалификация

Бакалавр

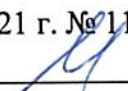
Формы обучения

Очная, очно-заочная

Согласовано учебно-методической
комиссией факультета психологии

Протокол «17» июня 2021 г. № 11

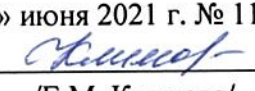
Председатель УМКом


/Т.Н. Мельников/

Рекомендовано кафедрой психологии труда и
организационной психологии

Протокол от «07» июня 2021 г. № 11

Зав. кафедрой


/Е.М. Климова/

Мытищи
2021

Автор-составитель:

Кишиков Р.В.

кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Социально-педагогический менеджмент в образовании» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 29.07.2020 г. № 839.

Дисциплина входит часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1, и является обязательной для изучения.

Дисциплина реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

Год начала подготовки 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	8
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	10
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	21
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	22
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	22
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	22

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины «Социально-педагогический менеджмент в образовании» является формирование представлений о теории и практике организации обучения и развития персонала организации, методических навыков и психологических компетенций в вопросах обучения и развития персонала организации.

Задачи освоения дисциплины:

- сформировать систему знаний и представлений о технологиях организации процессов обучения персонала, активизации познавательной деятельности персонала;
- сформировать представление об организации и функционировании системы обучения в организации;
- сформировать у обучаемых готовность к осуществлению программ обучения и развития персонала в условиях организационной деятельности;
- сформировать теоретический базис знаний, обеспечивающий решение практических задач обучения персонала организации;
- развивать интерес к инновационным технологиям обучения персонала в современных условиях по планированию и организации системы обучения;
- развивать научный интерес к использованию в практике обучения персонала достижений современной психологии и педагогики, методологическим и методическим основам организации процесса обучения персонала;
- развивать способность использовать компьютерные технологии обучения и возможности цифровой образовательной среды;
- развить креативный подход, вариативность в вопросах анализа, прогнозирования, планирования, осуществления и оценки программ обучения персонала организации.

1.2. Планируемые результаты обучения

СПК 1 Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг населению, организовывать работу психологической службы в организациях, помощи населению и проводить оценку психологической безопасности и комфортности среды проживания населения

СПК 6 Способен осуществлять психологическое консультирование администрации, педагогов и других работников образовательных организаций по проблемам взаимоотношений в трудовом коллективе (другим профессиональным вопросам) и по психологическим проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1, и является обязательной для изучения.

Успешное овладение учебным материалом курса основывается на знаниях, приобретенных по дисциплинам «Методологические проблемы психологии», «Общепсихологические основы организационной психологии и психологии труда», «Межличностные и межгрупповые коммуникации в организациях», и др.

Дисциплина изучается, в сочетании с такими дисциплинами как «Психологический практикум по управлению персоналом в организации», «Личностно-профессиональное развитие персонала организации».

Вместе с тем, материал, представляемый в дисциплине, может быть использован магистрами для сбора и обработки результатов по теме выпускной квалификационной работы, дальнейшей практической и научно-исследовательской деятельности психолога.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1.Объем дисциплины:

	Форма обучения	
	Очная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
Объем дисциплины в часах	108	
Контактная работа	60,2	36,2
Лекции ¹	24	6 (6)
Практические занятия ¹	36	24(12)
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,5	0,2
Зачет	0,2	0,2
Самостоятельная работа	40	64
Контроль	7,8	7,8

¹Дисциплина реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

Форма промежуточной аттестации:

зачет в 8 семестре (для очной формы обучения),

зачет в 9 семестре (для очно-заочной формы обучения).

3.2.Содержание дисциплины

По очной форме обучения

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лек-ции	Практи-ческие занятия
Тема 1. Психолого-педагогические основы обучения персонала организации. Методологические и методические основы организации процесса обучения персонала. Понятия «развитие», «профессиональное развитие», «развитие персонала». Основные научно-психологические подходы и концепции обучения персонала организации. Особенности профессионального обучения. Основные средства педагогического воздействия на личность. Направления развития в области обучения персонала, современные методы обучения навыкам использования психолого-педагогической диагностики как системы обучения, так и отдельных групп и сотрудников, проходящих программы обучения в организации. Индивидуальные типы обучения: функциональный, личностный, авторитарный и проектный. Проблема формирования мотивации дополнительного обучения у работников организации. Психологические основы взаимодействия по вопросам обучения и развития персонала. Методы, средства и формы обучения. Понятие и характеристика технологий обучения. Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала.	8	12
Тема 2. Организация и управление системой обучения персонала в структуре организационной деятельности. Технологии осуществления	8	12

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. Разработка стратегии, кадровой политики организации по вопросам развития и обучения персонала. Комплексные методы, средства и технологии обучения персонала организации. Психологические основы планирования и формирования комплексной системы обучения и развития персонала. Анализ запросов и потребностей организации в обучающих программах на основе анализа стратегии развития организации и кадровой политики организации. Технологии и техники обучения различных категорий персонала в организации. Составление и формирование учебных планов повышения квалификации определенным категориям специалистов. Основные мероприятия планирования деятельности специалистов по обучению персонала и программ развития персонала. Психолого-педагогические основы обучения специалистов, осуществляющих программы обучения персонала в организации. Оценка потребности организации в обучении. Внутренние критерии оценки эффективности обучения.		
Тема 3. Программы обучения персонала организации: структура, этапы и содержание. Особенности создания программ обучения и их реализации в условиях организационной деятельности. Психологические основы педагогического взаимодействия, общения и организации сотрудничества в процессе осуществления программ обучения и развития персонала организации. Подготовка план-графика обучения. Последовательность этапов в программе обучения. Рабочие проекты проверки и развития компетенции сотрудника. Оценка эффективности программ обучения и отдельных технологий обучения на соответствие требованиям организации, видов деятельности и категорий сотрудников организации. Разработка общего плана обучения. Разработка программы обучения и развития человеческих ресурсов. Алгоритм составления программы обучения и развития персонала современной организации. Формирование бюджета обучения.	8	12
ИТОГО:	24	36

По очно-заочной форме обучения

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Психолого-педагогические основы обучения персонала организации. Методологические и методические основы организации процесса обучения персонала. Понятия «развитие», «профессиональное развитие», «развитие персонала». Основные научно-психологические подходы и концепции обучения персонала организации. Особенности профессионального обучения. Основные средства педагогического воздействия на личность. Направления развития в области обучения персонала, современные методы обучения. навыками использования психолого-	4	8

педагогической диагностики как системы обучения, так и отдельных групп и сотрудников, проходящих программы обучения в организации. Индивидуальные типы обучения: функциональный, личностный, авторитарный и проектный. Проблема формирования мотивации дополнительного обучения у работников организации. Психологические основы взаимодействия по вопросам обучения и развития персонала. Методы, средства и формы обучения. Понятие и характеристика технологий обучения. Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала.		
Тема 2. Организация и управление системой обучения персонала в структуре 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. Разработка стратегии, кадровой политики организации по вопросам развития и обучения персонала. Комплексные методы, средства и технологии обучения персонала организации. Психологические основы планирования и формирования комплексной системы обучения и развития персонала. Анализ запросов и потребностей организации в обучающих программах на основе анализа стратегии развития организации и кадровой политики организации. Технологии и техники обучения различных категорий персонала в организации. Составление и формирование учебных планов повышения квалификации определенным категориям специалистов. Основные мероприятия планирования деятельности специалистов по обучению персонала и программ развития персонала. Психолого-педагогические основы обучения специалистов, осуществляющих программы обучения персонала в организации. Оценка потребности организации в обучении. Внутренние критерии оценки эффективности обучения.	4	8
Тема 3. Программы обучения персонала организации: структура, этапы и содержание. Особенности создания программ обучения и их реализации в условиях организационной деятельности. Психологические основы педагогического взаимодействия, общения и организации сотрудничества в процессе осуществления программ обучения и развития персонала организации. Подготовка план-графика обучения. Последовательность этапов в программе обучения. Рабочие проекты проверки и развития компетенции сотрудника. Оценка эффективности программ обучения и отдельных технологий обучения на соответствие требованиям организации, видов деятельности и категорий сотрудников организации. Разработка общего плана обучения. Разработка программы обучения и развития человеческих ресурсов. Алгоритм составления программы обучения и развития персонала современной организации. Формирование бюджета обучения.	4	8
ИТОГО:	12	24

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По очной форме обучения

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
1. Психолого-педагогические основы обучения персонала организации.	1.Психолого-педагогические подходы к обучению персонала организации. 2.Методы, средства и формы обучения. 3. Психологические основы педагогического воздействия на личность.	14	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
2. Организация и управление системой обучения персонала в структуре организационной деятельности.	1.Обучение персонала как вид деятельности. 2.Организация и планирование системы обучения персонала организации. 3.Оценка эффективности процесса обучения. Критерии оценки эффективности обучения персонала организации	14	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
3. Программы обучения персонала организации: структура, этапы и содержание.	1. Функции и структура программы обучения персонала в организации. 2. Основные этапы и алгоритм проектирования программы обучения и развития персонала. 3. Разработка рабочего проекта оценки и развития компетенций сотрудников организации.	12	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
		40			

По очно-заочной форме обучения

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
1. Психолого-педагогические основы обучения персонала	1.Психолого-педагогические подходы к обучению персонала организации.	20	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка	Учебно-методическое обеспечение,	Конспект, аннотация текста, до-

организации.	2.Методы, средства и формы обучения. 3. Психологические основы педагогического воздействия на личность.		аннотации текста, подготовка доклада, презентации	интернет-источники	клад, презентация
2. Организация и управление системой обучения персонала в структуре организационной деятельности.	1.Обучение персонала как вид деятельности. 2.Организация и планирование системы обучения персонала организации. 3.Оценка эффективности процесса обучения. Критерии оценки эффективности обучения персонала организации	20	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
3. Программы обучения персонала организации: структура, этапы и содержание.	1. Функции и структура программы обучения персонала в организации. 2. Основные этапы и алгоритм проектирования программы обучения и развития персонала. 3. Разработка рабочего проекта оценки и развития компетенций сотрудников организации.	24	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
		64			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы - на очной форме обучения

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
СПК 1 Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг населению, организовывать работу психологической службы в организациях, помощи населению и проводить оценку психологической безопасности и комфортности среды проживания населения	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК 6 Способен осуществлять психологическое консультирование администрации, педагогов и других работников образователь-	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

ных организаций по проблемам взаимоотношений в трудовом коллективе (другим профессиональным вопросам) и по психологическим проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся	
--	--

5.2. 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	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 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;	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 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	Устный опрос, конспект	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта
СПК 6	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - основы организации психологической экспертизы; - основные виды диагно-	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса

			стических методик в организации; Уметь: - определять основные проблемы, требующие психологической диагностики и экспертизы в развитии персонала;		
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 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 персонала	Устный опрос, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада, Шкала 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 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 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

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

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 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, 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

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Певзнер, М.Н. Корпоративная педагогика [Электронный ресурс]: учеб. пособие / М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2017. — 470 с. - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/E5691066-A193-4337-B66A-560377C7376A#page/1>

2. Технологии обучения и развития персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М.В. Полевой. — М.: Вуз.учебник, 2017. — 256 с.- Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=792722>

3.Актуальные проблемы теории познания [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие / Аникин Д.В., Ламберов Л.Д., Яковлев К.В., - 2-е изд. - М.:Флинта, 2018. - 74 с. -Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=965178>

6.2. Дополнительная литература:

1. Социальная психология образования [Электронный ресурс]: учеб.пособие /под ред. О.Б. Крушельницкой и др. - М.: Вуз. учебник, 2015. - 320 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=462146>

2. Бунькова И.П. Современные персонал-технологии [Электронный ресурс]: метод.реком. к практ. занятиям.— Липецк: Липецкий гос.технический университет, 2013.— 41 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/55158.html>.

3. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2017. — 244 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/6199CD26-7CF3-4836-A468-A3E475ED326D#page/1>

4. Консультирование и коучинг персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для магистратуры / под ред. Н. Л. Ивановой. — М. : Юрайт, 2017. — 370 с. - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598#page/1>

5. Королев, В.И. Современные технологии менеджмента [Электронный ресурс]: учебник /В.И. Королев, В.В. Уваров, А.Д. Заикин. - М.: Магистр, 2012. - 640 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=258352>

6. Логвинов, И. Н. Педагогическая психология в схемах и комментариях [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / И. Н. Логвинов, С. В. Сарычев, А. С. Силаков. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 225 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/E25BB8B0-E7C6-4196-87AB-A3DBD05C72A2#page/1>

7. Оценка персонала в организации [Электронный ресурс]: учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 171 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=782840>

8. Социальная психология [Электронный ресурс]: современная теория и практика: учеб. пособие / Макерова В.В., Боднар Э.Л., Любякин А.А., - 2-е изд. - М.: Флинта, 2017. - 228 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=948387>

9. Социальная психология образования [Электронный ресурс]: учеб. пособие /под ред. О.Б. Крушельницкой и др. - М.: Вуз. учебник, 2015. - 320 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=462146>

10. Соколов, Е. А. Психология познания: методология и методика преподавания

[Электронный ресурс] : учеб.пособие / Е. А. Соколов. — М. : Университетская книга; Логос, 2007. — 384 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=469104>

11. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд. — М.: Юрайт, 2017. — 212 с. - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682#page/1>

6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,

1. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>.
2. Поисковые системы. URL: <http://www.google.ru/>, <http://www.yandex.ru/> и др.
3. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>.
4. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>.
5. Российская психология: информационно_аналитический портал — URL: <http://rospsy.ru>.
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>.
7. Материалы по психологии – <http://psychology-online.net>
8. Электронная библиотека — URL: <http://www.twirpx.com/files/>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

8.

Методические рекомендации к практическим занятиям и лабораторным работам для направления подготовки 37.03.01 Психология/ Составители: Климова Е.М., Дейнега Н.В., 2021.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам для направления подготовки 37.03.01 Психология / Составители: Климова Е.М., Прыгова А.В, 2021.

9. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

MicrosoftWindows

MicrosoftOffice

KasperskyEndpointSecurity

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru

pravo.gov.ru

www.edu.ru

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

– учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием;

– помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;

помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.