



Факультет	Психологии
Кафедра	Психологии и педагогики
Направление подготовки	37.03.01 Психология
Направленность (профиль)	Психология управления персоналом
Современные средства оценивания компетентности управленческих кадров	Б1.В.ДВ.09 0.1

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»  
ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого»

УТВЕРЖДЕНА  
на заседании Ученого совета университета  
протокол № 8 от «31» августа 2017 г.

**Рабочая программа дисциплины  
«Современные средства оценивания компетентности управленческих  
кадров»**

**Трудоемкость: 3 зачетные единицы**

**Квалификация выпускника: Бакалавр**

**Форма обучения: очная, заочная**

Заведующий кафедрой  С.В. Пазухина

Декан  Н.А. Степанова

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.....	3
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий .....	4
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	6
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	6
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы .....	6
6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	7
6.3. 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.....	7
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	8
<i>Примерная шкала БРС по дисциплине</i> .....	9
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	10
7.1. Основная литература .....	10
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины .....	11
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	11
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем .....	24
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	25
12. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	26
13. Лист регистрации изменений к рабочей программе дисциплины .....	27

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Достижение планируемых результатов обучения, соотнесенных с общими целями и задачами ОПОП, является целью освоения дисциплины (модуля).

Планируемые результаты освоения образовательной программы (код и название компетенции)	Планируемые результаты обучения	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы
ПК - 9 – способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе и при различных заболеваниях	<p><b><u>Знает:</u></b> - теоретические и практические аспекты разработки и применения современных средств оценивания компетентности управленческих кадров</p> <p><b><u>Умеет:</u></b> - использовать современные средства оценивания компетентности управленческих кадров</p>	В соответствии с учебным планом и планируемыми результатами освоения ОПОП
ДПК-1 – способность к выбору и реализации образовательных технологий, ориентированных на профессиональный личностный рост	<p><b><u>Владеет:</u></b> - навыками оценивания компетентности управленческих кадров, ориентированными на профессиональный личностный рост</p>	В соответствии с учебным планом и планируемыми результатами освоения ОПОП

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП БАКАЛАВРИАТА

Дисциплина «Современные средства оценивания компетентности управленческих кадров» относится к дисциплинам по выбору образовательной программы. Изучение данной дисциплины базируется на освоении студентами дисциплин: Введение в профессию, Возрастная психология, Методология и методы психологии, Психология успеха в профессиональной деятельности, Психология профессиональной карьеры.

Дисциплина «Современные средства оценивания компетентности управленческих кадров» является базовой для дисциплин Психология развития конкурентоспособных кадров, Профессиональная психодиагностика, Психодиагностика управленческих кадров, Психология профессиональной деятельности управленческих кадров и др.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

### Очная и заочная форма обучения

Вид учебной работы	Объем зачетных единиц / часов по формам обучения	
	очная	заочная
<b>Максимальная учебная нагрузка (всего)</b>	<b>3 / 108</b>	<b>3 / 108</b>
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)</b>	<b>22</b>	<b>10</b>
в том числе:		

Современные средства оценивания компетентности управленческих кадров	Б1.В.ДВ. 09.01	
Лекции	8	4
практические занятия	12	6
другие виды контактной работы – КСР	2	
<b>Самостоятельная работа студента (всего)</b>	<b>86</b>	<b>94</b>
в том числе:		
внеаудиторная самостоятельная работа по подготовке к лекционным занятиям	8	8
внеаудиторная самостоятельная работа при подготовке к семинарским и/или практическим занятиям	24	20
подготовка учебного проекта	18	20
подготовка к зачету	6	
<b>Контроль</b>		<b>4</b>
другие виды самостоятельной работы студента	30	46
Промежуточная аттестация в форме зачета		

#### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

##### Очная форма обучения

Наименование тем (разделов).	Количество академических или астрономических часов по видам учебных занятий			
	Занятия лекционного типа	занятия семинарского-практического типа	Другие виды работы	Самостоятельная работа обучающихся
Тема 1. Понятие компетентности и компетентностного подхода.	1	1		10
Тема 2. Теоретические основы и технологии разработки современных средств оценивания компетентности управленческих кадров	1	1		10
Тема 3. Средства оценивания, применяемые в рамках опросных методов	1	2		10
Тема 4. Средства оценивания, предполагающие анализ продуктов деятельности	1	2		10
Тема 5. Средства оценивания, предполагающие анализ деятельности	1	2		10
Тема 6. Средства оценивания интегративного характера	1	2		10
Тема 7. Самооценочная деятельность в системе оценивания управленческих кадров	1	1		10
Тема 8. Разработка средств оценивания компетентности управленческих кадров	1	1		10
Контроль самостоятельной работы студентов			2	
Подготовка к зачету				6
<b>ИТОГО</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>86</b>

##### Заочная форма обучения

Наименование тем (разделов).	Количество академических или астрономических часов по видам учебных занятий

Современные средства оценивания компетентности управленческих кадров	Б1.В.ДВ. 09.01			
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского-практического типа	Другие виды работы	Самостоятельная работа обучающихся
Тема 1. Понятие компетентности и компетентностного подхода.	1			
Тема 2. Теоретические основы и технологии разработки современных средств оценивания компетентности управленческих кадров	1			8
Тема 3. Средства оценивания, применяемые в рамках опросных методов	1			8
Тема 4. Средства оценивания, предполагающие анализ продуктов деятельности	1			16
Тема 5. Средства оценивания, предполагающие анализ деятельности		2		16
Тема 6. Средства оценивания интегративного характера		2		16
Тема 7. Самооценочная деятельность в системе оценивания управленческих кадров				15
Тема 8. Разработка средств оценивания компетентности управленческих кадров		2		15
Подготовка к зачету			4	
<b>ИТОГО</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>94</b>
<p>Тема 1. Понятие компетентности и компетентностного подхода. Содержание темы Компетентность. Компетентностный подход. Технологические аспекты реализации компетентностного подхода. Профессиональные компетенции. Проблемы оценивания сформированности профессиональных компетенций.</p> <p>Тема 2. Теоретические основы и технологии разработки современных средств оценивания компетентности управленческих кадров Содержание темы Оценивание. Оценка. Современные методы оценки компетентности управленческих кадров. Оценка компетентности управленческих кадров. Этапы оценки. Модель оценки компетентности управленческих кадров. Компоненты контрольно-оценочной деятельности. проблемы оценивания компетентности управленческих кадров. Фонд</p> <p>Тема 3. Средства оценивания, применяемые в рамках опросных методов Содержание темы Устный опрос. Анкетирование. Тестирование. Экспертная оценка деятельности. Наиболее известные методы экспертных оценок: метод Дельфи, мозговой штурм, метод анализа иерархий. Фокус группа. Дебрифинг и др.</p> <p>Тема 4. Средства оценивания, предполагающие анализ продуктов деятельности Содержание темы Глоссарий. Схема, таблица, концептуальная карта, коллаж, реферат, аннотация, доклад, эссе, информационный бюллетень, буклет, электронная презентация, веб-сайт, блог (живой журнал) и др. Алгоритм разработки средств оценивания управленческих кадров.</p> <p>Тема 5. Средства оценивания, предполагающие анализ деятельности Содержание темы Мониторинг, конкурс, организационно-деятельностная игра, проект, кейс-измерители и др. Алгоритм разработки средств оценивания управленческих кадров.</p> <p>Тема 6. Средства оценивания интегративного характера Содержание темы Резюме, портфолио, паспорт профессиональной карьеры, творческая книжка и др. Алгоритм разработки средств оценивания управленческих кадров</p> <p>Тема 7. Самооценочная деятельность в системе оценивания управленческих кадров</p>				
Тула	Страница 5 из 28			

Содержание темы.

Содержание и структура самооценочной деятельности. Психолого-педагогические условия формирования и развития самооценочной деятельности. Психологические механизмы оценивания компетентности управленческих кадров. Общая характеристика методов и средств профессионального самооценивания управленческих кадров.

Тема 8. Разработка средств оценивания компетентности управленческих кадров

Содержание темы.

Глоссарий по психологии управления. Положение конкурсе профессионального мастерства. Проект организационно-деятельностной игры по психологии управления. Эссе «Моя история успеха». Портфолио достижений.

## **5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Самостоятельная работа обучающихся заключается:

- в работе студентов с лекционным материалом, анализе литературы и электронных источников информации по заданной проблеме;
- в изучении теоретического материала к практическим занятиям;
- в выполнении заданий для самостоятельной работы;
- в подготовке к промежуточной аттестации по данной дисциплине.

Организация самостоятельной работы по дисциплине предполагает использование следующего учебно-методического обеспечения:

- материалов лекционных курсов в электронном варианте;
- материалов практических занятий в электронном варианте;
- методических указаний по дисциплине (п.9);
- наглядных материалов;
- комплекса заданий для самостоятельной работы студентов;
- типовых оценочных средств и критериев оценивания;
- балльно-рейтинговой системы оценивания.

При подготовке к учебным занятиям и выполнении самостоятельной работы студентам доступны учебная и учебно-методическая литература, представленные в п. 7; перечень ресурсов сети «Интернет», представленный в п. 8 данной рабочей программы.

## **6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Формирование компетенции ПК - 9 – способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе и при различных заболеваниях осуществляется в несколько этапов в соответствии с учебным планом и планируемыми результатами освоения ОПОП, соотнесенными с планируемыми результатами обучения по каждой дисциплине (модулю) и практике.

Формирование компетенции ДПК -1 способность к выбору и реализации образовательных технологий, ориентированных на профессиональный личностный рост осуществляется в несколько этапов в соответствии с учебным планом и планируемыми результатами освоения ОПОП, соотнесенными с планируемыми результатами обучения по каждой дисциплине (модулю) и практике.

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

Дескриптор компетенций	Показатели оценивания	Критерии оценивания
Знания	теоретических и практических аспектов разработки и применения современных средств оценивания компетентности управленческих кадров	Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены.
Умения	использовать современные средства оценивания компетентности управленческих кадров	Общее количество баллов, набранных в процессе изучения дисциплины, включая баллы, полученные на зачете, составляет не менее 41 балла, что соответствует отметке «зачтено».
Навыки	оценивания компетентности управленческих кадров, ориентированными на профессиональный личностный рост	Теоретическое содержание дисциплины не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному. Общее количество баллов, набранных в процессе изучения дисциплины, включая баллы, полученные на зачете, составляет до 40 баллов, что соответствует незачету.

Процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих данный этап формирования заданной компетенции, происходит по двухбалльной шкале с отметками «зачтено» или «не зачтено».

Отметка «зачтено» выставляется, если студент глубоко и прочно усвоил программный материал по дисциплине, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения полученных знаний на практике, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материалы рекомендуемой литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами решения практических задач.

Отметка «не зачтено» выставляется, если студент не знает значительной части программного материала дисциплины, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет необходимые виды работ. Как правило, отметка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительной подготовки по соответствующей дисциплине.

## 6.3. 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

### ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

Компетентность и компетентностный подход.

Средства оценивания компетентности управленческих кадров.  
 Фонд оценочных средств.  
 Анкетирование. Использование метода анкетирования в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Опрос. Использование опроса в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Тестирование. Использование метода теста в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Анализ продуктов деятельности. Использование метода анализа продуктов деятельности в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Мониторинг. Использование мониторинга в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Кейс-измерители. Применение метода кейсов в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Портфолио. Метод портфолио в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Экспертная оценка деятельности управленческих кадров.  
 Фокус-группа. Использование метода в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Конкурс. Использование метода в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Деловая игра. Использование метода в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Организационно-деятельностная игра. Использование метода в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Метод проектов. Использование метода проектов в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Резюме. Использование метода в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Эссе. Использование метода в оценке компетентности управленческих кадров.  
 Эссе «Моя история успеха». Требования к эссе. Анализ эссе.  
 Паспорт профессиональной карьеры.  
 Карьерное портфолио.  
 Метод дорожной карты в формировании конкурентоспособности выпускника.  
 Электронная презентация. Требования к составлению. Самопрезентация.  
 Средства оценивания, применяемые в рамках опросных методов (опрос, анкета, тест, экспертная оценка, фокус-группа, дебрифинг).  
 Средства оценивания, предполагающие анализ продуктов деятельности (гlossарий, схема, таблица, концептуальная карта, рецензия, аннотация, реферат, доклад, эссе, информационный бюллетень, электронная презентация).  
 Средства оценивания, предполагающие анализ деятельности (мониторинг, конкурс, организационно-деятельностная игра, проект, кейс-измерители).  
 Средства оценивания интегративного характера (резюме, портфолио, паспорт профессиональной карьеры).  
 Проект конкурса профессионального мастерства работников сферы молодежной политики.  
 Проект конкурса социально значимых проектов.  
 Портфолио. Структура портфолио управленческих кадров.  
 Инновационные методы оценки результатов обучения управленческих кадров.  
 Самооценочная деятельность управленческих кадров.  
 Корпоративное волонтерство.  
 Наставничество в области управления персоналом.

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

*Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, по дисциплине осуществляется на основе балльно-рейтинговой системы*



Итоговая рейтинговая оценка студентов по дисциплине складывается из следующих составляющих:

1) За каждую тему студент может получить определенное количество баллов, выступая с устными докладами, с докладами, сопровождающимися компьютерными презентациями, выполняя рефераты, задания для самостоятельной работы и пр.

2) За выполнение индивидуального проекта каждый студент может получить максимум 10 баллов.

3) Обязательной формой текущей аттестации знаний является срезовая контрольная работа, которая проводится в форме теста. Максимальная оценка на срезовой контрольной работе (тесте) может составить 10 баллов.

4) На зачете ответ студента может быть максимально оценен в 20 баллов.

*Примерная шкала БРС по дисциплине*

№ п/п	Название блоков	Максимальная оценка в баллах
1	Работа студента на практических занятиях, выполнение заданий для СРС, включая подготовку и сдачу реферата	60
2	Выполнение индивидуального проекта	10
3	Контрольная работа (прохождение тестирования)	10
4	Сдача зачета	20
	Итоговая максимальная балльная оценка	100

***Критерии оценивания ответа студента на зачете***

На зачете в зависимости от качества ответа студенту ставятся следующие баллы:

16-20 баллов – студент демонстрирует глубокий, содержательный, логично выстроенный ответ. Осуществляется проблемное изложение материала. Широкое освещение вопроса, изложение последних достижений в изучаемой области. Показывает связь излагаемого материала с будущей профессиональной деятельностью. Формулирует обоснованные выводы, намечает перспективные линии в исследовании вопроса. Студент обобщает информацию по проблематике дисциплины; вырабатывает собственные дефиниции; синтезирует информацию, полученную в ходе изучения данной и смежных дисциплин, предлагает варианты решения проблем в нестандартных ситуациях путем самостоятельного обобщения имеющихся данных; проводит анализ теоретических и практических аспектов разработки и применения современных средств оценивания компетентности управленческих кадров и др.

11-15 баллов - содержательный, логично выстроенный ответ. Представлено проблемное изложение материала, однако освещение отдельных позиций проведено не достаточно полно, бессистемно. Не всегда удачно связываются теоретические знания с будущей профессиональной деятельностью. Студент демонстрирует осознанное усвоение информации по предмету; способен синтезировать полученную информацию; способен проводить анализ современных средств оценивания компетентности управленческих кадров и др.

10-6 баллов – ответ неполный, непоследовательный. Отсутствует проблемность в изложении материала. Допускаются фактические неточности и ошибки в освещении теории вопроса. Связь с практикой упущена или представлена поверхностно. Выводы не всегда аргументированы, носят формальный характер. На наводящие вопросы экзаменатора студент отвечает не в полном объеме, демонстрирует механическое запоминание информации. В то же время студент способен проводить анализ отдельных современных средств оценивания компетентности управленческих кадров и др.

0-5 баллов - вопрос не раскрыт. Студент не способен к усвоению информации по проблематике дисциплины; не способен к синтезированию информации по проблематике дисциплины; не может провести анализ технологий и методов профессиональной карьеры, не способен к использованию различных современных средств оценивания компетентности управленческих кадров и др.

Максимальное число баллов, набранных студентом в течение семестра, может составлять 80 баллов, максимальное число баллов за промежуточную аттестацию – 20 баллов.

Итоговая максимальная балльная оценка – 100 баллов.

Для возможности сопоставления балльных и академических оценок действует следующая линейная шкала соответствия балльных и академических оценок.

Баллы, набранные студентом в течение семестра (текущий контроль)	Баллы за промежуточную аттестацию (зачет)	Общая сумма баллов за дисциплину в семестр	Отметка на зачете
77-80	0 – 20	81 – 100	зачтено
61-76	0 – 20	61 – 80	зачтено
41-60	0 – 20	41 – 60	зачтено
21-40	0 – 20	21 – 40	не зачтено
< 21	0 – 20	0 – 40	не зачтено

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Основная литература

Клименко, А.В. Инновационное проектирование оценочных средств в системе контроля качества обучения в вузе : учебное пособие / А.В. Клименко, М.Л. Несмелова, М.В. Пономарев. - М. : Прометей, 2015. - 124 с. : схем., табл. - ISBN 978-5-9906134-4-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=437272>

Технологии оценивания результатов образовательного процесса в вузе в контексте компетентностного подхода : учебное пособие для преподавателей и студентов / под ред. А.А. Орлова. - 2-е изд., стер. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 127 с. : схем., табл., ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9300-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471834>

### 7.2. Дополнительная литература

Исследование механизмов оценивания новых результатов образовательного процесса в вузе : монография / Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого» ; под ред. А.А. Орлова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 194 с. : табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8788-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450269>

Методология исследования механизма оценивания новых результатов образовательного процесса : монография / под ред. А.А. Орлова. - 2-е изд., стер. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 180 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7368-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435529>

Овсянникова, Е.А. Психология управления : учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - М. : Флинта, 2015. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6 [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817>

## 8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

PsyJournals.ru [Электронный ресурс] : портал психологических изданий / ГОУ ВПО Московский городской психолого-педагогический университет. - М. : [б. и.], 2007. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. URL: <http://psyjournals.ru>

Флогистон [Электронный ресурс]: информационный проект / К. Ефимов; А. Жичкина. - М.: [б. и.], 2003. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. URL: <http://flogiston.ru/library>

Soc.Lib.ru - Электронная библиотека - Социология, Психология, Управление [Электронный ресурс] : сайт / М. Мошков. - М. : [б. и.], 2003. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. URL:<http://soc.lib.ru>

Куб - КооВ.Ru [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Г. Ефимов ; В. Никонов. - М. : [б. и.], [2000]. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. URL:<http://www.koob.ru>

Библиотека Гумер - Гуманитарные науки [Электронный ресурс] : сайт. - Б.м. : [с. н.], Б. г. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. URL:<http://www.gumer.info/>

Псипортал [Электронный ресурс] : портал / Изд. дом "Питер". - СПб. : [б. и.], 2001. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. URL: <http://psy.piter.com/> Универсальные базы данных East View [Электронный ресурс] : информационный ресурс / East View . – М., 2012. - Загл. с титул. экрана. - URL: [www.ebiblioteka.ru](http://www.ebiblioteka.ru)

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : информационный портал / ООО "РУНЭБ", Санкт-Петербургский государственный университет. – М., 2010. - Загл. с титул. экрана. - URL: [www.eLibrary.ru](http://www.eLibrary.ru)

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

### *Методические указания студентам по организации СРС*

#### **1. Работа с лекционным материалом**

**Запись лекций ведется в произвольной форме.** Это может быть стиль учебной программы (назывные предложения); некоторые студенты важнейшие мысли выделяют цветными фломастерами или применяют выделяющие подтемы боковые «фонарики». При этом слушателям важно стремиться к специальной предметной интерпретации сообщаемых общих знаний. Предполагаются и систематические возвращения к предыдущим текстам.

**Необходима подготовка к слушанию лекции.** Эта подготовка для студентов начинается с ознакомления с рабочей программой, с просмотра записей предыдущих лекций, восстановления в памяти их материала, с психологического настроя на предстоящую работу.

**Слушание лекций** - деятельность, в которой проявляется умение осмысленно воспринимать в записи получаемый материал. Лекционные записи помогают сосредотачивать внимание на главном, обдумывать и осмысливать услышанное, осознавать план и логику изложения преподавателем материала. Такая работа нередко, особенно поначалу, вызывает определенные трудности у студентов: некоторые стремятся записывать все дословно, другие пишут отрывочно, у третьих запись получается хаотичная. Чтобы избежать этих ошибок, целесообразно придерживаться **ряда правил.**

1. После записи ориентирующих и направляющих внимание данных (тема, цель, план лекции, рекомендованная литература) важно попытаться проследить, как они раскрываются в содержании, подкрепляются формулировками, доказательствами, а затем и выводами.

2. Записывать следует основные положения и доказывающие их аргументы, наиболее яркие примеры и факты, поставленные преподавателем вопросы для самостоятельной проработки.

3. Стремиться к четкости записи, ее последовательности, выделяя темы и подтемы, вопросы и подвопросы, используя цифровую и буквенную нумерацию (римские и арабские

цифры, большие и малые буквы), красные строки, выделение абзацев, подчеркивание главного и т.д.

4. Форма записи материала может быть различной - в зависимости от специфики изучаемого предмета; уместны и свои краткие пояснения к записям.

5. Запись лекции лучше вести в сжатой форме, короткими и четкими фразами. Каждому студенту полезно выработать свою систему сокращений, в которой он мог бы разобраться легко и безошибочно. Даже отлично записанная лекция предполагает дальнейшую самостоятельную работу над ней (осмысление ее содержания, логической структуры, выводов). Особенно важно в процессе самостоятельной работы над лекцией выделить новый понятийный аппарат, уяснить суть новых понятий, при необходимости обратиться к словарям и другим источникам, заодно устранив неточности в записях.

6. Работа над лекцией стимулирует самостоятельный поиск ответов на самые различные вопросы, в частности, над какими понятиями следует поработать, какие обобщения сделать, какой дополнительный материал привлечь.

Главным же средством, направляющим самообразование, является **выполнение различных заданий по тексту лекции**. Например, составить ее развернутый план или тезисы; ответить на вопросы проблемного характера, скажем, об основных тенденциях развития той или иной проблемы; наконец, придумать и составить проверочные тесты по проблеме, написать и «защитить» по ней реферат, сделать графические схемы.

**Система работы над материалами лекций** входит в систему выполнения определенных заданий по тексту лекций. Задания можно разделить на следующих три уровня.

- задания *репродуктивного* уровня: составить развернутый план обобщающей лекции, составить тезисы по материалам лекции;

- задания *продуктивного* уровня: ответить на вопросы проблемного характера, составить опорный конспект по схеме, выявить основные тенденции развития проблемы;

- задания *творческого* уровня: составить проверочные тесты по теме, защитить реферат и графические темы по данной проблеме.

## **2. Общий алгоритм подготовки к практическим занятиям.**

Выбрав тему, студент должен:

- 1) составить свой план-график подготовки к семинару (для приобретения широкого видения проблемы студент старается осмыслить ее объем);
- 2) познакомиться с содержанием темы по базовому учебному пособию или другой основной рекомендуемой литературе;
- 3) выявить основные идеи, раскрывающие данную проблему, сверить понятийную базу со справочниками, энциклопедией;
- 4) подготовить план-проспект раскрытия выбранной проблемы;
- 5) выявить неясные для себя вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения;
- 6) составить тезисы выступления на отдельных листах для последующего внесения дополнений и подготовить доклад или реферат для сообщения на семинаре;
- 7) проанализировать собранный материал для дополнительной информации по темам семинара;
- 8) готовясь к выступлению на семинаре, по возможности проконсультироваться с преподавателем;
- 9) относиться к собранному материалу как к источнику будущих исследований.

Среди обязательных **требований к практическому занятию** - предварительное ознакомление с темой, содержанием и необходимой литературой.

Все перечисленные ниже формы организации занятий и методы обучения сочетают в себе традиционные и инновационные подходы в организации аудиторной и самостоятельной работы студентов по дисциплине.

*Занятие лекционного типа* - учебное аудиторное занятие, в процессе которого преподаватель(ли) устно систематически, последовательно излагает группе студентов содержание учебного материала по какой-либо проблеме, методу, теме вопроса в соответствии с учебно-тематическим

планом изучаемой дисциплины.

*Практическое занятие (занятие семинарского типа)* – групповое учебное аудиторное практико-ориентированное занятие студентов, проводимое под руководством преподавателя как правило с использованием интерактивных методов обучения по заранее оговоренной тематике и определенному кругу вопросов. В настоящей рабочей программе указан перечень вопросов к соответствующим занятиям по темам и перечислены информационные ресурсы для их подготовки.

*Тренинг* - форма активного обучения, направленная на развитие знаний, умений, навыков и социальных установок.

*Презентация* – публичное представление оригинального исследования по заданной теме, предусматривающее сопровождение выступления аудиовизуальными средствами. Может представляться как в электронном виде (в формате Power Point), так и с помощью иных наглядных средств. Эта форма работы предполагает индивидуальное или групповое участие в создании презентации.

*Доклад* – это развернутое устное сообщение на какую-либо тему, сделанное публично. Он является разновидностью самостоятельной научной работы аспиранта. Тему для доклада целесообразно согласовывать с научным руководителем.

*Реферат* - это самостоятельная научно-исследовательская работа обучающегося, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носить проблемно-поисковый характер.

*Эссе* – очерк, прозаическое сочинение свободной композиции и небольшого объема, трактующий различные проблемы в свободной форме. Является составной частью портфолио студента по дисциплине.

*Тест* – стандартизированные знания, результат выполнения которых позволяет измерить знания, умения и навыки испытуемого. Разработанные тесты ориентированы не на форму представления знаний, а на оценивание достижений студентов с позиции творчества, с позиции способности к самостоятельной поисковой работе.

#### **4. Подготовка к зачету.**

Зачет по дисциплине включает следующие взаимосвязанные составляющие:

1. теоретический вопрос по дисциплине;
2. защиту практико-ориентированного проекта;
3. портфолио работ студентов по дисциплине.

### **Примерная тематика практических занятий**

#### **Тема. Понятие компетентности и компетентностного подхода**

##### *План занятия*

1. Понятие компетенции. Компетентностный подход.
2. Профессиональные компетенции управленческих кадров.
3. Проблемы оценивания компетенций управленческих кадров.

##### *Примерные задания для самостоятельной работы студентов*

1. Составление тезауруса основных понятий по дисциплине.
2. Написание эссе на тему «Моя история успеха».

Требования к эссе: объем эссе 10.000-18.000 знаков, печатная форма; четкая и сжатая формулировка идеи в начале эссе, исследование ее в главной части, повторное прямое обращение к идее в заключение; эссе должно быть четко структурировано и логически построено; критический анализ теоретических положений и личные аргументированные комментарии и идеи в связи с ними; отсутствие плагиата («заимствование» материала из тех или иных источников без ссылок и каких-либо комментариев достаточная причина для неудовлетворительной оценки эссе); оригинальность и самостоятельность работы.

**Тема. Теоретические основы и технологии разработки современных средств оценивания компетентности управленческих кадров***План*

1. Современные методы оценки компетентности управленческих кадров.
2. Классификация средств оценки компетентности управленческих кадров.
3. Этапы оценки компетентности управленческих кадров.
4. Модель оценки компетентности управленческих кадров.

*Примерные задания для самостоятельной работы студентов*

Составление концептуальной карты по теме занятия.

Разработка модели оценки компетентности управленческих кадров.

**Тема. Средства оценивания, применяемые в рамках опросных методов***План*

1. Опрос письменный и устный.
2. Анкета.
3. Тест.
4. Экспертная оценка деятельности.
5. Фокус-группа.

*Примерные задания для самостоятельной работы студентов*

Разработка анкеты для оценки компетентности управленческих кадров.

Составление диагностической программы для оценки компетентности управленческих кадров.

**Тема 4. Средства оценивания, предполагающие анализ продуктов деятельности***План*

1. Глоссарий, схема, таблица, концептуальная карта.
2. Рецензия, аннотация.
3. Реферат, доклад.
4. Эссе
5. Информационный бюллетень
6. Электронная презентация.

*Примерные задания для самостоятельной работы студентов*

Составление тематики эссе для оценки компетентности управленческих кадров.

Составление глоссария, электронной презентации (по тематике курсов повышения квалификации для управленческих кадров).

**Тема. Средства оценивания, предполагающие анализ деятельности***План*

1. Мониторинг.
2. Конкурс.
3. Организационно-деятельностная игра.
4. Проект
5. Кейс-измерители.

*Примерные задания для самостоятельной работы студентов*

Проект организационно-деятельностной игры для управленческих кадров с целью оценки их компетентности.

Проект конкурса профессионального мастерства работников сферы молодежной политики.

Проект конкурса социально значимых проектов.

Экспертиза проектов участников различных конкурсов.

**Тема. Средства оценивания интегративного характера**

*План*

1. Резюме.
2. Портфолио.
3. Паспорт профессиональной карьеры.

*Примерные задания для самостоятельной работы студентов*

Разработка структуры портфолио для управленческих кадров.

Составление и анализ резюме.

Составление паспорта профессиональной карьеры.

*Примерная тематика рефератов*

Компетентность и компетентностный подход.

Средства оценивания компетентности управленческих кадров.

Фонд оценочных средств.

Анкетирование. Использование метода анкетирования в оценке компетентности управленческих кадров.

Опрос. Использование опроса в оценке компетентности управленческих кадров.

Тестирование. Использование метода теста в оценке компетентности управленческих кадров.

Анализ продуктов деятельности. Использование метода анализа продуктов деятельности в оценке компетентности управленческих кадров.

Мониторинг. Использование мониторинга в оценке компетентности управленческих кадров.

Кейс-измерители. Применение метода кейсов в оценке компетентности управленческих кадров.

Портфолио. Метод портфолио в оценке компетентности управленческих кадров.

Экспертная оценка деятельности управленческих кадров.

Фокус-группа. Использование метода в оценке компетентности управленческих кадров.

Конкурс. Использование метода в оценке компетентности управленческих кадров.

Деловая игра. Использование метода в оценке компетентности управленческих кадров.

Организационно-деятельностная игра. Использование метода в оценке компетентности управленческих кадров.

Метод проектов. Использование метода проектов в оценке компетентности управленческих кадров.

Резюме. Использование метода в оценке компетентности управленческих кадров.

Эссе. Использование метода в оценке компетентности управленческих кадров.

Карьерное портфолио.

Электронная презентация. Требования к составлению. Самопрезентация.

Средства оценивания, применяемые в рамках опросных методов (опрос, анкета, тест, экспертная оценка, фокус-группа, дебрифинг).

Средства оценивания, предполагающие анализ продуктов деятельности (глоссарий, схема, таблица, концептуальная карта, рецензия, аннотация, реферат, доклад, эссе, информационный бюллетень, электронная презентация).

Средства оценивания, предполагающие анализ деятельности (мониторинг, конкурс, организационно-деятельностная игра, проект, кейс-измерители).

Средства оценивания интегративного характера (резюме, портфолио, паспорт профессиональной карьеры).

Портфолио. Структура портфолио управленческих кадров.

Самооценочная деятельность управленческих кадров.

**Тема.** Самооценочная деятельность в системе оценивания управленческих кадров

*План*

1. Понятие самооценочной деятельности управленческих кадров.
2. Содержание и психологическая структура самооценочной деятельности.
3. Психолого-педагогические условия формирования и развития самооценочной деятель-

ности управленческих кадров.

4. Методы и средства профессионально-личностного самооценивания управленческих кадров.

*Примерные задания для самостоятельной работы студентов*

Самооценка профессионально-личностной мотивации

Самооценка профессионально важных качеств

Самодиагностика способности к саморазвитию

Самооценочная методика незаконченных предложений

Оценочный лист личностных характеристик

Тест на оценку конкурентоспособности личности

**Тема.** Разработка средств оценивания компетентности управленческих кадров

*Практическое занятие-практикум по разработке и экспертизе средств оценивания компетентности управленческих кадров.*

Традиционные и инновационные средства оценивания результатов обучения управленческих кадров.

Разработка и экспертиза средств оценивания компетентности управленческих кадров.

Составление фонда оценивания компетентности управленческих кадров.

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для текущей оценки знаний, умений, навыков и, и критерии их оценивания**

**ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ**

*(оценивание знаниевого компонента компетенции)*

1. Профессиональная компетентность психолога включает в себя ...

а) профессионализм

б) знания, умения, навыки

в) психологические качества

г) все ответы верны

2. Профессионализация включает в себя ...

а) выбор профессии

б) формирование и осознание себя как профессионала

в) развитие своей личности и индивидуальности средства профессии

г) все ответы верны

3. Владение приемами личностного самовыражения и саморазвития свидетельствует о та-

ком виде компетентности, как ...

а) индивидуальная

б) личностная

в) социальная

г) специальная

4. Оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе специальности (или профессии) с учетом его личностных психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества – это:

а) профессиональная информация

б) профессиональный отбор

в) профессиональная консультация

г) профессиональная адаптация

5. Психограмма - это:

а) документ, в котором описаны особенности профессии или специальности

б) описание требований, предъявляемых деятельностью к психическим свойствам человека, включенного в данную деятельность

в) набор тестовых заданий



- г) отрасль знаний, изучающая мир профессий
6. Профессиограмма – это:
- а) перечень прав и обязанностей работников
  - б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии
  - в) описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку
  - г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции
  - д) перечень всех профессий
7. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:
- а) интервьюирования
  - б) анкетирования
  - в) социологического опроса
  - г) тестирования
8. Учебное занятие в форме коллективного обсуждения изучаемых вопросов – это ...
- а) семинар
  - б) факультатив
  - в) консультация
  - г) конференция
9. Учет в процессе обучения индивидуальных особенностей слушателей – это...
- а) индивидуализация
  - б) дифференциация
  - в) оптимизация
  - г) интеграция
10. Процесс побуждения работников к достижению целей это ...
- а) стимулирование
  - в) мотивация
  - г) принуждение
  - д) воспитание
11. Обучение, обусловленное изменениями характера и содержания труда, моральным старением знаний, называется ...
- а) переподготовкой
  - б) внепроизводственным обучением
  - в) стажировкой
  - г) тренингом
12. Обучение, включение, достижение успеха, профессионализм, переоценка ценностей, мастерство, пенсионный период составляют ...
- а) этапы карьерного роста
  - б) элементы трудовой мотивации
  - в) социальные составляющие карьеры
  - г) стадии трудовой жизни
13. Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?
- а) система служебно-профессионального продвижения
  - б) система стимулирования и мотивации
  - в) система стратегического планирования и прогнозирования
14. При каком типе карьеры конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию?
- а) профессиональная
  - б) политическая

в) внутриорганизационная

г) ступенчатая

15. Центростремительная карьера:

а) движение к руководству организации

б) повышение квалификации

в) чередование вертикального и горизонтального роста

16. Какой метод наиболее эффективен для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

а) деловые игры

б) ротация

в) ученичество и наставничество

г) лекция

17. На чем основаны психологические методы управления персоналом?

а) на познании психологии человека и структуры его потребностей

б) на отношениях власти и подчинения

в) на использовании материальных стимулов

г) правильного ответа нет.

18. Развитие персонала — это:

а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач

б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах

в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей

19. Согласны ли вы с тем, что понятие карьера можно рассматривать в узком и широком смысле: в узком смысле – как движение к профессионализму; в широком – как должностное продвижение

а) да

б) нет

20. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

а) верно

б) частично верно

в) неверно.

21. Проект – это

а) схематическое отображение плана предстоящих работ

б) описание технического задания

в) документ, в котором описаны обязательства двух и более договаривающихся сторон

г) ограниченное во времени предприятие (мероприятие), направленное на создание уникальных продуктов и услуг или получение принципиально новых результатов

22. Что такое синквейн

а) концептуальная таблица

б) пятистрочный стих

в) мозговой штурм

г) диалог

23. Найдите правильное определение понятию «мозговая атака»

а) коллективная учебная деятельность, когда каждый участник и команда в целом объединены решением главной задачи

б) активизация мыслительных процессов путем совместного поиска решения проблемы\*

в) создание в аудитории атмосферы принятия решения по конкретной проблемной ситуации

24. Путь достижения цели и задач обучения:

а) форма обучения

- б) методика обучения
- в) метод обучения
- г) способ обучения

25. Указанная характеристика относится к форме обучения: группа обучающихся получает познавательную задачу, инструктаж о последовательности работы, обсуждает задание, планирует и распределяет задание внутри группы, участвует в решении познавательных задач, проблемной ситуации, делает вывод на основе анализа фактов, обсуждает и сообщает о результате работы, о достижении поставленной цели ...

- а) индивидуальная форма
- б) парная форма
- в) групповая форма
- г) коллективная форма

26. Повышение мотивации к овладению авторской методикой и технологией деятельности - задача:

- а) открытого занятия
- б) образовательной программы
- в) мастер – класса
- г) самообразования

27. Какой метод наиболее эффективен для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

- а) деловые игры
- б) ротация
- в) ученичество и наставничество
- г) лекция

### *ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ*

*(оценивание знаний и умений)*

Компетентность и компетентностный подход.

Средства оценивания компетентности управленческих кадров.

Фонд оценочных средств.

Анкетирование.

Опрос.

Тестирование.

Анализ продуктов деятельности.

Мониторинг.

Кейс-измерители.

Портфолио.

Экспертная оценка деятельности

Фокус-группа.

Дебрифинг.

Конкурс.

Деловая игра.

Организационно-деятельностная игра.

Метод проектов.

Резюме.

Эссе

Паспорт профессиональной карьеры.

Карьерное портфолио.

Метод дорожной карты.

### **Примерная тематика проектных заданий**

Проект семинара для педагогов по актуальной проблеме детей и молодежи.

Проект организационно-деятельностной игры для старшеклассников по вопросам выбора

профессии.

Проект деловой игры по проблеме развития личности и индивидуальности подростка (старшеклассника, студента).

Проект, направленный на развитие студенческого самоуправления.

Проект, направленный на развитие благоприятного психологического климата в коллективе.

Проект конкурса эссе для старшеклассников.

Карьерное портфолио: содержание

Проект родительского собрания с использованием метода кейса.

Проект мастер-класса

Проект семинара для обучения управленческих кадров.

Проект занятия «Методы построения карьеры» и т.д.

### ***Оценивание доклада / сообщения***

Критерий	Требования к студенту	Максимальное количество баллов
Знание и понимание теоретического материала	Полнота раскрытия темы Последовательность Доступность, ясность излагаемого материала Связь теоретического материала с практикой Наличие примеров Логическая завершенность выступления Формулирование выводов	3
Умение излагать материал в ходе публичного выступления	Культура речи Четкость дикции Темп изложения Свободное изложение материала без опоры на конспект	1
Ответы на вопросы	Умение аргументировать свою позицию Четкость ответов на поставленные вопросы Быстрота ориентации в теоретическом материале	1
Максимальное количество баллов:		5

### ***Оценивание эссе***

Критерий	Требования к студенту	Максимальное количество баллов
Знание и понимание теоретического материала.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;</li> <li>- используемые понятия строго соответствуют теме;</li> <li>- самостоятельность выполнения работы.</li> </ul>	1 балл
Анализ и оценка информации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- грамотно применяет категории анализа;</li> <li>- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;</li> <li>- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;</li> <li>- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество информации)</li> </ul>	1 балл

	во различных источников информации); - обоснованно интерпретирует текстовую информацию; - дает личную оценку проблеме;	
Построение суждений	- ясность и четкость изложения; - логика структурирования доказательств - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; - приводятся различные точки зрения и их личная оценка. - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру эссе.	1 балл
Максимальное количество баллов:		3

**Оценивание устного отчета о СРС в процессе собеседования**

Критерий	Требования к студенту	Максимальное количество баллов
Способность проводить критический анализ	Умение правильно использовать полученные теоретические знания для проведения анализа Полнота проведенного анализа Тщательность анализа Критерии анализа Последовательность изложения Доказательность Опора на конкретные примеры Аргументированность Умение обосновывать свою позицию Способность прогнозировать возможные эффекты психологического воздействия рекламных материалов Логическая завершенность Наличие выводов	5
Максимальное количество баллов:		5

**Оценивание реферата**

Критерий	Требования к студенту	Максимальное количество баллов
Знание и понимание теоретического материала	- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры; - используемые понятия строго соответствуют теме; - самостоятельность выполнения работы	2
Анализ и оценка информации	- грамотно применяет категории анализа; - умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; - способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;	2

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);</li> <li>- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;</li> <li>- дает личную оценку проблеме</li> </ul>	
Построение суждений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ясность и четкость изложения;</li> <li>- логика структурирования доказательств;</li> <li>- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;</li> <li>- приводятся различные точки зрения и их личная оценка;</li> <li>- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемного научного реферата</li> </ul>	2
Оформление работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;</li> <li>- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;</li> <li>- соответствие формальным техническим требованиям оформления научного текста.</li> </ul>	1
Максимальное количество баллов:		7

### *Оценивание индивидуального проекта*

Критерий	Требования к студенту	Максимальное количество баллов
Содержательные и структурные характеристики проекта	<p>Последовательность в построении проекта (соблюдение структуры проекта, раскрытие структурных компонентов проекта).</p> <p>Практикоориентированность проекта.</p> <p>Оригинальность (новизна проекта):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ориентирован на существующие образцы (ссылки на практику, исследования);</li> <li>- проявляет творческий подход, ищет нестандартные решения.</li> </ul>	6 балла
Презентация	<p>Структура презентации</p> <p>Использование различных форм подачи информации (текст, таблицы, схемы, графики).</p> <p>Лаконичность и доступность изложения, соответствие устному сообщению.</p> <p>Использование программных средств, которые отвечают современным возможностям наглядного представления материала.</p> <p>Грамотность</p> <p>Не перегруженность информацией</p> <p>Уместная анимация</p> <p>Цветовая гамма</p> <p>Единообразие шрифтов, размещение текста, иллюстраций на слайде).</p>	2 балла
Защита проекта	<p>Рефлексивность в представлении.</p> <p>Аргументация:</p>	2 балла

- есть / нет;
- содержание аргументов:
  - свой жизненный опыт;
  - опыт наблюдений (исследований);
  - др. информация.
- основания аргументов:
  - ценности;
  - логика;
- Реакция на контраргументы:
  - согласие, отказ от своей позиции;
  - отстаивает свою позицию.

Максимальное количество баллов: 10

### *Оценивание портфолио*

Критерий	Требования к студенту	Максимальное количество баллов
Структура и содержание портфолио	<p>Оформленный титул</p> <p>Четкая структура портфолио в соответствии с изучаемыми по дисциплине темами</p> <p>Полнота представленных работ, соотнесенных с заданиями для СРС, выполненных студентом по каждой теме в процессе освоения дисциплины</p> <p>Индивидуальные продукты деятельности отличаются качеством, аккуратностью, грамотностью оформления</p> <p>Портфолио имеет презентабельный внешний вид</p>	8
Рефлексия результатов	<p>Представлены результаты самооценки личностного и профессионального роста</p> <p>Полностью заполнен лист самоанализа и самооценки по дисциплине</p> <p>Самооценка студента в целом совпадает с оценкой преподавателя</p>	2
Максимальное количество баллов:		10

### *Оценивание теста*

«5» - отлично. Высокий уровень знаний (от 90% до 100 %) – 10 баллов.

«4» - хорошо. Средний уровень (75-89%) – 7 баллов.

«3» - удовлетворительно. Ниже среднего (41-74%) – 4 балла.

«2» - неудовлетворительно. Низкий уровень (ниже 40%) – 0 баллов.

## **1010. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются информационные технологии, охватывающие ресурсы (компьютеры, программное обеспечение и сети), необходимые для управления информацией (создание, хранение, управление, передача и поиск информации):

- технические средства: компьютерная техника и средства связи (ноутбук, проектор, экран, USB-накопители и т.п.);
- коммуникационные средства (проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты, личного кабинета студента и преподавателя, видеотрансляций);
- организационно-методическое обеспечение (электронные учебные и учебно-методические материалы, компьютерное тестирование, использование электронных мультимедийных презентаций при проведении лекционных и практических занятий);
- программное обеспечение (Microsoft Office (Excel, Power Point, Word и т.д.), Skype, поисковые системы, электронная почта и т.п.).

Дисциплина обеспечена комплектом лицензионного программного обеспечения:

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian – Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.
2. Программное обеспечение Microsoft Office XP Professional Win32 Russian– Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.
3. Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian - Лицензия №46138962 от 16.11.2009 г.
4. Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian – Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г.
5. Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.
6. Электронный словарь ABBYY Lingvo X3 Европейская версия - Код позиции AL14-2U1V05-102, ABBYY Lingvo x3 Европейская версия. Именная лицензия Concurrent от 28 июля 2009 г.
7. Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License – Лицензия № 1894-150512-101810 от 12-05-2015 г.

У обучающихся имеется доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых ежегодно обновляется:

1. Компьютерная информационно-правовая система «Гарант» - регистрационный номер клиента 71-70685-000033.
2. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.
4. Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» <http://www.ict.edu.ru>.



## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Для проведения занятий по дисциплине имеются:

1. Специальные помещения - учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, которые оборудованы специализированной мебелью и в которых имеется стационарный мультимедийный комплекс.

2. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, которые оборудованы специализированной мебелью и в которых имеется возможность использования переносного мультимедийного комплекса. Демонстрационное оборудование хранится на кафедре психологии и педагогики. Профилактическое обслуживание оборудования осуществляют работники ЦТТиДО.

3. Для проведения занятий лекционного типа используются наглядные средства обучения / учебно-наглядные пособия / компьютерные презентации и т.п., обеспечивающие тематические иллюстрации по темам дисциплины.

4. Помещение для самостоятельной работы обучающихся - кабинет самостоятельной работы по психологии, оснащенный компьютерной техникой с возможностью выхода в Интернет, имеющий книжный фонд, научные работы преподавателей университета, периодические издания.

5. Электронный читальный зал.

## 12. АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ.

### 1. Планируемые результаты обучения по дисциплине.

В результате освоения дисциплины у студента должны быть сформированы следующие компетенции:

- ПК - 9 – способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе и при различных заболеваниях;

- ДПК-1 – способность к выбору и реализации образовательных технологий, ориентированных на профессиональный личностный рост.

В результате освоения дисциплины «Современные средства оценивания компетентности управленческих кадров» студент должен приобрести

- знания теоретических и практических аспектов разработки и применения современных средств оценивания компетентности управленческих кадров

- умения использовать современные средства оценивания компетентности управленческих кадров

- навыки оценивания компетентности управленческих кадров, ориентированных на профессиональный личностный рост.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Современные средства оценивания компетентности управленческих кадров» относится к дисциплинам по выбору образовательной программы. Изучение данной дисциплины базируется на освоении студентами дисциплин: Введение в профессию, Возрастная психология, Методология и методы психологии, Психология успеха в профессиональной деятельности, Психология профессиональной карьеры.

Дисциплина «Современные средства оценивания компетентности управленческих кадров» является базовой для дисциплин Психология развития конкурентоспособных кадров, Профессиональная психодиагностика, Психодиагностика управленческих кадров, Психология профессиональной деятельности управленческих кадров и др.

3. Объем дисциплины 3 зачетные единицы.

4. Образовательный процесс осуществляется на русском языке.

5. Разработчик: кандидат психологических наук, доцент Декина Е.В.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

### Разработчик:

Фамилия, имя, отчество	Учёная степень	Учёное звание	Должность
Декина Елена Викторовна	кандидат психологических наук	доцент	доцент

### 13. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 2016-2017 учебный год

В рабочую программу дисциплины внесены изменения в части обновления состава необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ обучающимся.

Изменения к рабочей программе дисциплины утверждены на заседании Ученого совета университета, протокол № 2 от 16 февраля 2017 г.

#### 2017-2018 учебный год

##### **Обновлен состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения.**

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian – Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.
2. Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian – Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 года.
3. Операционная система Microsoft Windows 10 Professional Russian - контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 года.
4. Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian - Лицензия №46138962 от 16.11.2009 г.
5. Программное обеспечение Microsoft Office 2013 Professional - контракт № 405535 от 2 ноября 2015 года, контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г.
6. Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.
7. Электронный словарь ABBYY Lingvo X3 Европейская версия - Код позиции AL14-2U1V05-102, ABBYY Lingvo x3 Европейская версия. Именная лицензия Concurrent от 28 июля 2009 г.
8. Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License – Лицензия № 17E0-170518-102844-823-690 от 18-05-2017 г.

##### **Обновлен состав современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ обучающимся.**

1. Компьютерная информационно-правовая система «Гарант» - регистрационный номер клиента 71-70685-000033.
2. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.
4. Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» <http://www.ict.edu.ru>.
5. Web of Science Core Collection – политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных <http://webofscience.com>.
6. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>.
7. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>.

Изменения к рабочей программе дисциплины утверждены на заседании Ученого совета университета, протокол № 8 от 31 августа 2017 г.