

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Кафедра-разработчик
Кафедра социальной педагогики и социальной работы

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки/специальность:
44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) или специализация образовательной программы:
Управление инновациями в организациях социальной сферы

квалификация (степень):
магистр

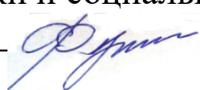
Красноярск 2023

Рабочая программа дисциплины «Профессиональное развитие персонала организации» составлена Ю.Ю. Бочаровой, доцентом, кандидатом педагогических наук

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании выпускающей кафедры социальной педагогики и социальной работы

Протокол № 8 от «05» апреля 2023 г.

Заведующий кафедрой социальной педагогики и социальной работы

Доктор педагогических наук, профессор _____  Т. В.Фуряева

Одобрена на заседании НМСС(Н)

Протокол № 8 от «12» апреля 2023 г.

Председатель НМСС(Н) _____  _____ Т. В.Фуряева

Пояснительная записка

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина разработана на основании Профессиональных стандартов Педагог-психолог, Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель), с учетом требований ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование.

Дисциплина «Профессиональное развитие персонала организации» изучается на 2 курсе, относится к вариативной части, модуль №2 «Менеджмент в социальной сфере». Дисциплина имеет индекс Б1.В.06.02.

2. Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. (108 часов), из них на самостоятельную работу отводится 92 часа, 12,15 часов на контактную работу (в т.ч. 2 часа на лекции, 10 часов на практическую работу), КЗЗ – 0,15 часа, 3,85 часа на контроль (зачет).

3. Цели освоения дисциплины: изучение теоретических основ профессионального развития персонала, процессов обучения, видов, форм и методов обучения персонала и его оценки, овладение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, освоение основ оценки качества обучения персонала для формирования и оценки программ профессионального развития сотрудников.

4. Планируемые результаты обучения:

ОПК-3 Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями;

ПК-3 Способен к просветительской деятельности по повышению уровня психологической культуры субъектов образовательного процесса, повышению психологической защищенности и психологического благополучия субъектов образовательных отношений;

ПК-4 Способен выполнять основные функции по управлению персоналом в организациях социальной сферы

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты обучения по дисциплине (дескрипторы)	Код результата обучения (компетенция)
Оценивать потенциал теорий для объяснения мотивов профессионального развития сотрудников	знать историю культурного развития человека и человечества; понятия «сотрудничество», «работа в команде», «дисциплинированность», «кооперация с коллегами в коллективе»; основные этапы	ПК-3

	<p>исторического становления понятия «ценность» как базовой категории аксиологии и культурологии;</p> <p>основные понятия и термины современной культурологи;</p> <p>социально-психологические особенности коллективного взаимодействия</p>	
	<p>уметь проявлять и транслировать уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям; общаться в коллективе, работать в команде</p>	
	<p>владеть навыками бережного отношения к культурному наследию и человеку, способностью применения различных методов для решения конкретных социокультурных задач;</p> <p>способностью оценить пути достижения целей с точки зрения норм и ценностей, принятых в различных сообществах; способами ведения диалога и делового спора</p>	
<p>Разрабатывать программы обучения на рабочем месте новых сотрудников</p> <p>Разрабатывать программы обучения на рабочем месте новых сотрудников</p>	<p>Знать методы сбора информации для рефлексии профессионального опыта</p> <p>уметь применять на практике современные методы обучения и развития персонала</p> <p>Владеть навыками организации рефлексии</p> <p>Знать методологию процесса разработки и принятия управленческого решения</p> <p>Уметь организовать различные формы эффективного сотрудничества работников в решении общих задач</p> <p>Владеть методами убеждения, управления вниманием слушателей</p>	ПК-4

5. Контроль результатов освоения дисциплины.

Методы текущего контроля используемые при изучении дисциплины:

Формой итогового контроля является зачет.

Оценочные средства результатов освоения дисциплины, критерии оценки выполнения заданий представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации».

6. Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины:

1. Современное традиционное обучение (лекционно-семинарская-зачетная система).

2. Педагогические технологии на основе активизации и интенсификации деятельности учащихся (активные методы обучения):

а) Игровые технологии;

б) Технология проектного обучения;

г) Интерактивные технологии (дискуссия, дебаты, дискурсия, проблемный семинар, тренинговые технологии)

Технологическая карта обучения дисциплине

Профессиональное развитие персонала организации

(наименование дисциплины)

Для обучающихся образовательной программы

44.04.02 Психолого-педагогическое образование (уровень образования – магистратура)

(указать уровень, шифр и наименование направления подготовки,)

Управление инновациями в организациях социальной сферы

(указать профиль/ название программы и форму обучения)

заочная форма обучения

(общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контакт.	Лекций	Лаб.	Практич.	КРЗ	Сам. работы	КРЭ	Контроль	Формы контроля
Раздел 1. Профессиональное развитие и мотивация сотрудников	66	6	2		4		60			Выступление на семинарских занятиях Решение кейсов
Тема 1. Стадии профессионального развития (по Ф. Зееру)	42	2	-		2		40			
Тема 2. Основные типы мотивации персонала	24	4	2		2		20			
Раздел 2. Корпоративное обучение	38,15	6,15	-		6	0,15	32			Комментарии к видеолекции Самооценка компетенций Решение кейсов Деловая игра Экспертное заключение Разработка проекта «Памятка для молодого специалиста»
Тема 1. Теории мотивов профессионального развития сотрудников	12		-		-		12			
Тема 2. Программы корпоративного обучения	12		-		-		12			
Тема 3. Деловая игра	14		-		6		8			
Форма итогового контроля по уч. плану: зачет			-							Защита проекта
Итого	108	12,15	2		10	0,15	92		3,85	

Раздел 1. Профессиональное развитие и мотивация сотрудников

Тема 1. Стадии профессионального развития (по Ф. Зееру).

Профессиональное становление. Типов кризисов. Факторы кризисов профессионального становления. Методологические основы психологии профессионального развития. Психологические особенности профессионального становления и развития личности. Мониторинг профессионального развития личности. Кризисы профессионального становления личности. Психологические барьеры профессионального развития личности. Понятие непрерывного образования

Тема 2. Основные типы мотивации персонала.

Система мотивации трудовой деятельности. Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом. Понятие мотивов, потребностей, личности. Стимулы труда. Мотивация как процесс. Мотивы поведения коллектива. Первоначальные теории мотивации Ф. Герцберга (теории «Х», «Y», «Z»). Содержательные теории мотивации: а) теория потребностей А. Маслоу, б) теория существования, связи и роста Альдерфера, в) теория приобретенных потребностей Мак Клееланда, г) теория двух факторов Герцберга. Внутреннеорганизованная мотивация.

Раздел 2. Корпоративное обучение

Тема 1. Теории мотивов профессионального развития сотрудников

Трудовая компетенция. Теории мотивов профессионального развития сотрудников. Корпоративное обучение организаций.

Тема 2. Программы корпоративного обучения

Программы обучения. Понятие корпоративного обучения и повышение квалификации. Корпоративное обучение в бизнесе и ведомственных организаций с позиции применимости их элементов в образовании и социальном обслуживании. Алгоритмы профессиональных действий для молодых специалистов.

Тема 3. Деловая игра

Особенности деловых игр при корпоративном обучении.

Методические рекомендации по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (<i>перечисление понятий</i>) и др.
Семинарские занятия	Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к семинарским вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме.

Приступая к изучению дисциплины, необходимо в первую очередь ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины «Профессиональное развитие персонала организации».

Лекции имеют целью дать систематизированные основы научных знаний по изучаемой теме. При изучении и проработке теоретического материала для необходимо:

- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД литературные источники;
- при подготовке к промежуточной аттестации, использовать материалы Фонда оценочных средств.

Семинарские занятия проводятся с целью углубления и закрепления знаний, полученных на лекциях и в процессе самостоятельной работы над нормативными документами, учебной и научной литературой. При подготовке к семинарскому занятию необходимо:

- изучить, повторить теоретический материал по заданной теме;
- выполнить задания, выданные преподавателем.

Рекомендации по работе с научной и учебной литературой.

Работа с учебной и научной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, собеседованиям, экзамену. Она включает проработку лекционного материала – изучение рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, предложенных преподавателем схем (при их демонстрации), основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект должен быть выполнен в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны быть выполнены также аккуратно, содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года

издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим обучающимся.

В процессе работы с учебной и научной литературой обучающийся может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы, которые).

Работу с литературой следует начинать с анализа РПД, в которой перечислены основная и дополнительная литература, учебно-методические издания необходимые для изучения дисциплины и работы на практических занятиях. Выбрав источник, следует найти интересующий раздел по оглавлению или алфавитному указателю, а также одноименный раздел конспекта лекций или учебного пособия. В случае возникших затруднений в понимании учебного материала следует обратиться к другим источникам, где изложение может оказаться более доступным.

Необходимо отметить, что работа с литературой не только полезна как средство более глубокого изучения любой дисциплины, но и является неотъемлемой частью профессиональной деятельности будущего выпускника.

Самостоятельная работа

Методические указания по организации самостоятельной работы на занятии способствуют организации последовательного изучения материала, вынесенного на самостоятельное освоение. Задачи самостоятельной работы: обретение навыков самостоятельной научно-исследовательской работы на основании анализа текстов литературных источников и применения различных методов исследования; выработка умения самостоятельно и критически подходить к изучаемому материалу. Технология СР должна обеспечивать овладение знаниями, закрепление и систематизацию знаний, формирование умений и навыков.

Подготовка доклада к занятию

Основные этапы подготовки доклада:

- выбор темы;
- консультация преподавателя;
- подготовка плана доклада;
- работа с источниками и литературой, сбор материала;
- написание текста доклада;
- оформление рукописи и предоставление ее преподавателю до начала доклада, что определяет готовность к выступлению;
- выступление с докладом, ответы на вопросы.

Защита проекта

Написание и защита проекта осуществляется на заключительном этапе изучения учебной дисциплины, в ходе которого осуществляется не только закрепление, но и расширение полученных знаний по избранной теме, освоение необходимых навыков научно-исследовательской работы, привитие практических умений в области профессиональной деятельности.

Выполнение проекта по данной дисциплине проводится с целью:

- углубления теоретических знаний в соответствии с заданной темой;
- формирования умений применять теоретические знания при решении поставленных вопросов;
- формирование умений использовать справочную, нормативную и правовую документацию;
- развития творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности.

К проекту предъявляются следующие требования:

1. Глубокая теоретическая проработка исследуемой проблемы на основе анализа литературы.
 2. Предметом исследования должна быть одна из проблем, рассматриваемых в дисциплине.
 3. Аргументированность выводов, обоснованность предложений и рекомендаций.
 4. Литературное, логически последовательное и самостоятельное изложение материала.
 5. Оформление материала в соответствии с установленными требованиями.
- Ценность работы определяется не только уровнем знания учебного материала в пределах исследуемой темы, но и творческой самостоятельностью, уровнем профессиональных навыков студента.

Защита проекта является важным и завершающим этапом. Защита проекта может осуществляться как в индивидуальном порядке – перед руководителем, так и в присутствии других обучающихся. Обучающемуся предоставляется вступительное слово (длительность сообщения 5-7 минут). В сообщении с использованием мультимедийной презентации раскрывается основное содержание темы, дается краткая характеристика объекта исследования, выводы и результаты, полученные в результате исследования.

Проект оценивается на основании следующих критериев:

- соответствие исследуемой проблемы дисциплине, по которой выполнен проект;
- степень самостоятельного и творческого выполнения исследования;
- значимость выводов и предложений автора, возможность их практической реализации;
- убедительность и обоснованность сообщения при защите, умение доказать и обосновать результаты исследования.

**Карта литературного обеспечения дисциплины
(включая электронные ресурсы)**

Профессиональное развитие персонала организации

(наименование дисциплины)

Для обучающихся образовательной программы

44.04.02 Психолого-педагогическое образование (уровень образования – магистратура)

(указать уровень, шифр и наименование направления подготовки,)

Управление инновациями в организациях социальной сферы

(указать профиль/ название программы и форму обучения)

заочная форма обучения

Наименование	Место хранения/ электронный адрес	Кол-во экземпляров/ точек доступа
Основная литература		
Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами: учебно-практическое пособие/ А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, О. Л. Белова; ред. А. Я. Кибанов. - М.: ПРОСПЕКТ, 2013. - 88 с.	КБППД ЧЗ	4 1
Управление человеческими ресурсами в образовательной организации: учебное пособие/ С. Н. Москвин. - Красноярск: КГПУ им. В. П. Астафьева, 2015. - 140 с.	ЧЗ АНЛ АУЛ	2 2 6
Управление персоналом: учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина.-2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2015.-561 с.	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118464#	
Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Организационное поведение», «Мотивация персонала»/ Т.О. Соломандина, В.Г. Соломанидин. 2-е изд., перераб. и доп.-М.: ЮНИТИ-ДАТА, 2015.-312 с.	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=115175	
Дополнительная литература		
Социология управления: теоретико-прикладной толковый словарь/ отв. ред. А. В. Тихонов. - М.: Красанд, 2015. - 480 с.	ЧЗ	1
Организация, управление и администрирование в социальной работе: учебное пособие/ О. Ю. Лютых. - Красноярск: КГПУ им. В. П. Астафьева, 2011. - 264 с.	ЧЗ	1

Повышение эффективности работы персонала предприятия как синтез организационного поведения и управленческой деятельности: монография/ И. А. Стоянов. - Красноярск: КГПУ им. В. П. Астафьева, 2010. - 232 с.	ЧЗ	1	
	АНЛ	3	
	ОБИМФИ	2	
	ИМРЦ ИППиУО	5	
	ФлЖ	1	
	АУЛ	21	
ФПКиППРО			2
Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы			
Высоцкая Н. Я. Планирование на предприятии [Электронный ресурс] : учебное электронное текстовое издание / Н. Я. Высоцкая, А. В. Румянцева ; под редакцией М. В. Березюк ; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Институт «Высшая школа экономики и менеджмента», Департамент НОЦ «ИНЖЭК», Кафедра экономики природопользования. — Екатеринбург, 2013. — 109 с.	http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/27976/1/vucozckaya_rumyanzceva_2013.pdf		
Ресурсы сети Интернет			
Сайт по вопросам стратегического управления и планирования	http://www.stplan.ru/		
Менеджер образования. Портал информационной поддержки руководителей образовательных учреждений	www.menobr.ru		
Информационные справочные системы			
Справочник заместителя директора школы	www.zam.resobr.ru		

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА РЕЙТИНГА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Направление подготовки и уровень образования (бакалавриат, магистратура, аспирантура) Название программы/ профиля	Количество зачетных единиц
Профессиональное развитие персонала организации	44.04.02 Психолого-педагогическое образование, (уровень образования – магистратура)	3
Смежные дисциплины по учебному плану		

ВХОДНОЙ КОНТРОЛЬ			
(проверка «остаточных» знаний по ранее изученным смежным дисциплинам)			
	Форма работы*	Количество баллов 5 %	
		min	max
	Собеседование	0	5
Итого		0	5

БАЗОВЫЙ РАЗДЕЛ № 1			
	Форма работы*	Количество баллов 20 %	
		min	max
Текущая работа	Выступление на семинарских занятиях	10	20
Промежуточный рейтинг-контроль			
Итого		10	20

БАЗОВЫЙ РАЗДЕЛ № 2			
	Форма работы*	Количество баллов 50 %	
		min	max
Текущая работа	Комментарии к видеолекции	1	3
	Самооценка компетенций	1	3
	Решение кейсов	1	3
	Экспертное заключение	12	32
Промежуточный рейтинг-контроль	Разработка проекта «Памятка для молодого специалиста»	3	9
Итого		18	50

ИТОГОВЫЙ РАЗДЕЛ

Содержание	Форма работы*	Количество баллов 25 %	
		min	max
	Защита проекта	10	25
Итого		10	100

*Перечень форм работы текущей аттестации определяется кафедрой или ведущим преподавателем

Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки:

Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки: <i>Общее количество набранных баллов</i>	<i>Академическая оценка</i>
60-72	3 (удовлетворительно)/ зачтено
73 – 86	4 (хорошо) / зачтено
87 – 100	5 (отлично) / зачтено

*При количестве рейтинговых баллов более 100, необходимо рассчитывать рейтинг учебных достижений студента для определения оценки кратно 100 баллов.

Карта материально-технической базы дисциплины

Профессиональное развитие персонала организации

(наименование дисциплины)

Для обучающихся образовательной программы

44.04.02 Психолого-педагогическое образование (уровень образования – магистратура)

(указать уровень, шифр и наименование направления подготовки,)

Управление инновациями в организациях социальной сферы

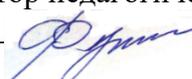
(указать профиль/ название программы и форму обучения)

заочная форма обучения

Аудитория	Оборудование (наглядные пособия, макеты, модели, лабораторное оборудование, компьютеры, интерактивные доски, проекторы, программное обеспечение)
для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
Красноярский край, г. Красноярск, ул. Взлётная, д. 20, ауд. № 3-08	Проектор-1шт., Компьютер-1шт., Интерактивная доска-1шт., Маркерная доска-1шт. LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
Красноярский край, г. Красноярск, ул. Взлётная, д. 20, ауд. № 1-07	Проектор-1шт., Компьютер-1шт., Маркерная доска-1шт., Учебная доска-1шт.
для самостоятельной работы	
Красноярский край, г. Красноярск, ул. Взлётная, д. 20, ауд. № 3	Компьютер-2шт. Microsoft® Windows® 8.1 Professional (ОЕМ лицензия, контракт № 20A/2015 от 05.10.2015); Kaspersky Endpoint Security – Лиц сертификат №1B08-190415-050007-883-951; 7-Zip - (Свободная лицензия GPL); Adobe Acrobat Reader – (Свободная лицензия); Google Chrome – (Свободная лицензия); Mozilla Firefox – (Свободная лицензия); LibreOffice – (Свободная лицензия GPL); XnView – (Свободная лицензия); Java – (Свободная лицензия); VLC – (Свободная лицензия)

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры
Протокол № 8 от «05» апреля 2023 г.
Заведующий кафедрой социальной
педагогике и социальной работы
Доктор педагогических наук, профессор
_____  Т. В.Фуряева

ОДОБРЕНО

на заседании научно-методического совета
направления подготовки
Протокол № 7 от «12» апреля 2023 г.
Председатель НМСС(Н) _____ 
_____ Т. В.Фуряева

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине

Профессиональное развитие персонала организации
(наименование дисциплины/модуля/вида практики)

Направление подготовки/специальность:
44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) или специализация образовательной программы:
Управление инновациями в организациях социальной сферы

квалификация (степень):
магистр

Составитель: Ю.Ю. Бочарова, доцент, кандидатом педагогических наук

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Представленный фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации, итоговой аттестации соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование и профессиональному стандарту «Педагог психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. №514н.

Прилагаемые формы и содержание оценочных средств адекватны целям и задачам реализации основной образовательной программы по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, направленность (профиль) образовательной программы «Управление инновациями в организациях социальной сферы».

Оценочные средства и критерии оценивания представлены в достаточном объеме. Формы оценочных средств соответствуют основным принципам формирования оценочных материалов, закрепленных в локальных документах образовательной организации высшего образования – Красноярском государственном педагогическом университете им. В.П. Астафьева.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к применению в процессе подготовки по указанной программе.

Заместитель директора по УВР МАОУ СШ № 157

Ольхова Юлия Владимировна

Подпись

Печать



1. Назначение фонда оценочных средств

1.1. **Целью** создания ФОС дисциплины «**Профессиональное развитие персонала организации**»

1.2. » является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

1.3. **ФОС по дисциплине/модулю решает задачи:**

1. Управление процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, навыков и формирования компетенций, определенных в образовательных стандартах по соответствующему направлению подготовки (специальности).
2. Управление процессом достижения реализации образовательных программ, определенных в виде набора компетенций выпускников.
3. Оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины с определением положительных/отрицательных результатов и планирование предупреждающих/корректирующих мероприятий.
4. Обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс.
5. Совершенствование самоподготовки и самоконтроля обучающихся.

1.4. **ФОС разработан на основании нормативных документов:**

- федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование;

- Положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» и его филиалах.

2. Перечень компетенций, подлежащих формированию в процессе изучения дисциплины

2.1. **Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:**

ПК-3 Способен к просветительской деятельности по повышению уровня психологической культуры субъектов образовательного процесса, повышению

психологической защищенности и психологического благополучия субъектов образовательных отношений;

ПК-4 Способен выполнять основные функции по управлению персоналом в организациях социальной сферы

2.2. Оценочные средства

Компетенция	Модули/дисциплины/практики, участвующие в формировании компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ	
			наименование	форма
ПК-3 Способен к просветительской деятельности по повышению уровня психологической культуры субъектов образовательного процесса, повышению психологической защищенности и психологического благополучия субъектов образовательных отношений	<p>Модуль 2 " Организация деятельности психолого-педагогического направления"</p> <p>Экспертиза и проектирование психологически безопасной и развивающей среды</p> <p>Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности</p> <p>Учебная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика</p> <p>Модуль по выбору №1 "Межведомственное взаимодействие и сетевые кооперации в интересах детей и молодежи"</p> <p>Конкурсная и грантовая поддержка социальной активности населения</p> <p>Социально-педагогические и психологические стратегии в работе с семьёй и ближайшим окружением</p> <p>Модуль 5 "Менеджмент в социальной сфере"</p> <p>Управление качеством результатов образовательного и воспитательно-реабилитационного процесса</p> <p>Стратегии инновационного развития организаций социальной сферы</p> <p>Производственная практика</p> <p>Технологическая (проектно-технологическая) практика</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена</p> <p>Выполнение и защита выпускной квалификационной работы</p>	текущий	<p>Экспертное заключение</p> <p>Комментарий к видеолекции</p> <p>Решение кейсов</p>	Оценочный лист

ПК-4 Способен выполнять основные функции по управлению персоналом в организациях социальной сферы	Модуль 5 "Менеджмент в социальной сфере" Стратегии инновационного развития организаций социальной сферы Производственная практика Технологическая (проектно-технологическая) практика Преддипломная практика Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	текущи й	Самооценка компетенци й Выступлени е на семинарских занятиях	Оцено чный лист
---	---	-------------	---	-----------------------

3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

3.1. Фонд оценочных средств включает: защита проекта

3.2. Оценочные средства

3.2.1. Оценочное средство «Защита проекта «Памятка для молодого специалиста».

Разработчик: доцент, к.п.н., Ю.Ю. Бочарова.

Обучающиеся выполняют разработку проекта «Памятка для молодого специалиста» Вашей организации, например, «Первые дни учителя в школе» и т.д. с алгоритмами профессиональных действий молодого специалиста своего отдела, ступени школы. Памятка представляет собой презентацию с включением в нее гиперссылок на видео и текстовые материалы, которые Вы рекомендуете молодому специалисту.

Критерии оценивания по оценочному средству «Защита проекта «Памятка для молодого специалиста»:

Формируемые компетенции	Высокий уровень сформированности компетенций	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций
	(22-25 баллов)	(18 – 21 балл)	(15-18 баллов)

Способен выполнять основные функции по управлению персоналом в организациях социальной сферы (ПК-3)	Проект содержит алгоритм профессиональной адаптации молодого специалиста. Полностью соответствует всем критериям: направленность памятки на типичные дефициты подготовки молодого специалиста, ориентация на профессиональный стандарт, легкость восприятия рекомендаций, информативность, корпоративность (передача норм и ценностей организации)	Проект содержит направления профессиональной адаптации молодого специалиста. Частично соответствует всем критериям: направленность памятки на типичные дефициты подготовки молодого специалиста, ориентация на профессиональный стандарт, легкость восприятия рекомендаций, информативность, корпоративность (передача норм и ценностей организации)	Проект содержит отдельные аспекты профессиональной адаптации молодого специалиста. Соответствует отдельным критериям (не менее 2-х): направленность памятки на типичные дефициты подготовки молодого специалиста, ориентация на профессиональный стандарт, легкость восприятия рекомендаций, информативность, корпоративность (передача норм и ценностей организации)
---	--	--	---

*менее 15 баллов – компетенция не сформирована

4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости

4.1. Фонд оценочных средств включает:

- 4.1.1. Выступление на семинарских занятиях
- 4.1.2. Решение кейсов
- 4.1.3. Комментарии к видеолекции
- 4.1.4. Самооценка компетенций
- 4.1.5. Деловая игра
- 4.1.6. Экспертное заключение

4.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству 4.1.1. Выступление на семинарских занятиях

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Степень раскрытия содержания материала (значение раскрываемой проблемы в педагогической практике; самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему; умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них; умение обобщать, делать выводы, аргументировать свою точку зрения; наличие авторской позиции, самостоятельность суждений)	4
Соблюдение требований к выступлению	4

(соответствие требованиям логики; чёткое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка; неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования; безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов; культура изложения)	
Добавление к выступлению (умение выделить то, что докладчиком не было освещено; умение кратко выступать перед аудиторией; умение показать владение проблемой)	2
Максимальный балл	10

4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству 4.1.2. Решение кейсов

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Анализ контекста	2
Видение проблемы	2
Поиск/ конструирование недостающей информации	2
Оформление решения	2
Экстраполяция выводов/ прогноз	2
Максимальный балл	10

4.2.3. Критерии оценивания по оценочному средству 4.1.3. Комментарии к видеолекции

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Обоснование точки зрения	1
Интерпретация	1
Конструктивная целостность заключения, выделение фактологической, интерпретативной и прогностической частей	1
Максимальный балл	3

4.2.4. Критерии оценивания по оценочному средству 4.1.4 Самооценка компетенций

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Знание компетенции и ее дискриптеров	1
Наличие аргументированных, логичных выводов	1
Способность к самооценке с учетом достижений и дефицитов	1
Максимальный балл	3

4.2.5. Критерии оценивания по оценочному средству 4.1.6. Экспертное заключение

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
---------------------	-------------------------------------

Полнота аспектов оценки (уместность, эффективность, результативность, устойчивость, влияние)	5
Конструктивная целостность заключения, выделение критической и комплиментарной частей, выводов и рекомендаций	5
Фактологическая доказательность	2
Оформление	1
Дополнительный балл (оригинальность, стиль и пр.)	1
Максимальный балл	14

КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

3.2.1. «Защита проекта «Памятка для молодого специалиста»».

Задание 1. В качестве итогового задания по курсу необходимо подготовить памятку для молодого специалиста Вашей организации, например, «Первые дни учителя в школе» и т.д. с алгоритмами профессиональных действий молодого специалиста своего отдела, ступени школы. Памятка представляет собой презентацию с включением в нее гиперссылок на видео и текстовые материалы, которые Вы рекомендуете молодому специалисту. Объем слайдов не более 8. Предварительно рекомендуем посмотреть

<https://www.hse.ru/data/2016/05/14/1129016250/%D0%94%D0%9E%D0%9A%D0%9B%D0%90%D0%94%20%20%D0%97%D0%B0%D0%B8%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE.pdf>;

https://docviewer.yandex.ru/view/76230733/?*=D3e3lAbEscVwZlQZ8auOVizYRcJ7InVybcI6lMh0dHBzOi8vd3d3LmhzZS5ydS9kYXRhLzIwMTQvMDIvMDgvMTMyNzc3ODc4Mi9CYXRhZXZhX0wujTIwMjAxNC5kb2MiLCJ0aXRzZSI6IkJhdGFldmFfTC4gMjAxNC5kb2MiLCJ1aWQiOiI3NjIzMDczMyIsInl1IjojNjgzODk2Mjg3MTQ2NzUyNTQ2MSIsIm5vaWZyYWl1Ijp0cnVILCJ0cyI6MTUxMzQwMjY4MDYzNn0%3D&lang=ru.

Задание 2. Защита проектов «Памятка для молодого специалиста».

Работа в группах по специфике профессиональной деятельности. Составляется одна общая в группе. Оценочные листы содержат критерии: направленность памятки на типичные дефициты подготовки молодого специалиста, ориентация на профессиональный стандарт, легкость восприятия рекомендаций, информативность, корпоративность (передача норм и ценностей организации).

Оценочный лист:

Критерий	Балл
Системность	0 – 5
Диапазон методов активного обучения	0 – 10
Мероприятия мониторинга	0 – 5
Сетевой характер	0 – 5

4.1.1. Темы семинарских занятий

Тема 1. Теории мотивов профессионального развития сотрудников: основания для управленческих решений

Тема 2. Программы корпоративного обучения: бизнес-организации в сравнении с государственными и муниципальными организациями социальной сферы

Тема 3. Деловая игра «Заседание ФУМО»

4.1.2. Кейсовые задания

Задание 1. Решение кейса. Разделитесь на группы и решите кейсы, предложенные в папке «Кейсы».

Пример: Кейс “Мак Дональдс”: выделить методы и способы обучения на рабочем месте и оценить их результативность и эффективность (сравнительную со способами повышения квалификации педагогов или социальных работников). Результаты обсудите в группе, прокомментируйте работу сокурсников другой группы по предлагаемым критериям:

- полнота списка методов обучения на рабочем месте;
- критичность переноса на систему образования/ социального обслуживания.

Задание 4. Заполните google-таблицу. Каждому необходимо заполнить не менее одной строки [https://docs.google.com/spreadsheets /d/1xX_XDF2YAefjebkJkTE_bdQPzmEW9pEGqjuoX0Zuh4Q/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1xX_XDF2YAefjebkJkTE_bdQPzmEW9pEGqjuoX0Zuh4Q/edit?usp=sharing).

4.1.3. Комментарии к видеолекции

Задание 1. Просмотрите видеолекцию Петра Сафронова <https://postnauka.ru/video/82655>, оставьте комментарий в форуме, насколько вы согласны с мнением автора.

Задание 2. После просмотра видеолекции, выполните задание: построение графа на основе самооценки по уровням пороговый, базовый, продвинутый по трудовым действиям профстандарта, самоанализ включает оценку квалификации и поиск курсов ПК на развитие необходимых умений.

4.1.5. Деловая игра

Задание 1. Деловая игра: Заседание ФУМО «Образование и педагогические науки» по вопросу требований к программам ПК для образовательных организаций.

Задание 2. Спланируйте темы для программы повышения квалификации под выявленные Вами дефициты на основе самоанализа в объеме 16 ак.ч. и определите формы и методы обучения на рабочем месте.

4.1.6. Экспертное заключение

Вам необходимо подготовить экспертное заключение по программам корпоративных университетов/ корпоративных тренингов по доступным источникам с точки зрения их применимости для систем образования/ социального обслуживания, например по программам Корпоративного университета Сбербанка <https://sberbank-university.ru>

Лист внесения изменений