

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Проектирование обучения в формате корпоративной модели компетенций

**Код модуля**  
1150246(1)

**Модуль**  
Сопровождение непрерывного образования  
персонала в Индустрии 4.0

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Пономарева Ольга Яковлевна	кандидат психологических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии
2	Юртаева Марина Николаевна	кандидат психологических наук	доцент	Управления персоналом и психологии

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

**Авторы:**

- Пономарева Ольга Яковлевна, доцент, управления персоналом и психологии
- Юртаева Марина Николаевна, доцент, Управления персоналом и психологии

### 1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Проектирование обучения в формате корпоративной модели компетенций**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	4	
2.	Виды аудиторных занятий	Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

### 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Проектирование обучения в формате корпоративной модели компетенций**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-14 -Способен проводить исследование и формирование моделей компетенций персонала в Индустрии 4	<p>П-2 - Разрабатывать модель компетенций разных типов (корпоративную, профессиональную группы или должности) по заказу организации, прогнозировать динамику ее развития в Индустрии 4.0, проектировать обучение персонала в формате корпоративной модели компетенций под обновляющиеся задачи бизнеса</p> <p>П-3 - Разрабатывать предложения по применению разных типов модели компетенций (корпоративной, профессиональной группы или</p>	<p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

	<p>должности) для решения задач обучения и развития, управления карьерой персонала  У-3 - Определять систему, технологию и методы исследования моделей компетенций, применяемых в организациях различного типа для решения задач подбора, обучения и развития, управления карьерой персонала в Индустрии 4.0</p>	
<p>ПК-15 -Способен к организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности</p>	<p>З-1 - Изложить концептуальные положения современного профессионального образования  З-2 - Сделать обзор психолого-педагогических подходов, технологий, моделей профессионального обучения взрослых  З-6 - Описывать логику построения учебно-образовательного процесса с учетом требований компетентностного подхода к профессиональному обучению  П-2 - Организовать разработку и обновление образовательной программы, аргументировать необходимость ревизии содержания образовательной программы и/или ее компонентов  П-3 - Разрабатывать и применять методы оценки результатов обучения, в том числе на основе корпоративной модели компетенций  У-1 - Анализировать и оценивать содержание образовательных программ с учетом требований профессионального образовательного стандарта, образовательных потребностей и учебно-познавательных возможностей обучающихся в системе непрерывного образования (lifelong learning)</p>	<p>Домашняя работа  Зачет  Практические/семинарские занятия</p>

<p>ПК-16 -Способен проводить мониторинг и оценку качества реализации программ ДПП с учетом требований рынка и обучающихся</p>	<p>З-1 - Характеризовать тенденции развития соответствующей области профессиональной деятельности  З-2 - Сформулировать теории и изложить методики и практики маркетинговых исследований в профессиональном образовании и ДПО, основы мониторинга рынка труда и требований к квалификациям (компетенциям) работников  З-3 - Перечислить нормативные правовые акты и сформулировать требования к образовательной программе и документам по ее разработке: образовательным и профессиональным стандартам, программам развития профессионального образования региона  П-2 - Осуществлять подбор подходящей методики оценки компетенций педагога профессионального обучения и обучающегося в системе lifelong learning  У-2 - Систематизировать и соотносить достоверность информации по вопросам государственной и региональной политики в области образования и содержание реализации профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ</p>	<p>Домашняя работа  Зачет  Практические/семинарские занятия</p>
---	---	---

### **3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)**

#### **3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

**1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.4**

Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	8,14	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – <b>0.6</b>		
Промежуточная аттестация по лекциям – <b>зачет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – <b>0.4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.6</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	8,8	50
<i>работа на практических занятиях</i>	8,15	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – <b>1</b>		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – <b>не предусмотрено</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах

Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– **не предусмотрено**

Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – **не предусмотрено**

#### 4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

##### Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

##### Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)			
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания	
		Традиционная характеристика уровня	Качественная характеристика уровня

1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

## 5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

### 5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

#### 5.1.1. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Разработка понятийно-терминологического поля компетентностного подхода к обучению персонала.
2. Профессиональная деятельность специалиста, как основа модели компетенций. Методы анализа профессиональной деятельности.
3. Методы социально-психологической диагностики компетенций персонала.
4. Разработка дифференциальной модели компетенций специалиста по управлению персоналом на основе профессионального стандарта.
5. Экспертиза образовательных программ обучения и развития персонала с учетом моделей компетенций.
6. Психологические предпосылки и педагогические условия обучения взрослых.
7. Методическое обеспечение исследований рынка труда как стратегии опережающего развития корпоративных компетенций персонала.
8. Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом как модельный объект анализа компетенций.
9. Разработка модели компетенций любой профессиональной группы (по выбору студентов/по заявке организации).

Примерные задания

К теме практического занятия 3 «Методы психологической диагностики компетенций персонала».

Подберите методики (6 заданий) для оценки компетенций, согласно требованиям к оценочным материалам и временным условиям использования.

Инструкция! Вы принимаете участие в апробации инструментария для



изучения уровня развития профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования.

Вам предлагается выполнить 6 заданий, связанных с различными аспектами педагогической деятельности педагога. Цель данной работы - выявление характерных затруднений в профессиональной деятельности.

1 задание – общепедагогическая компетенция – знание нормативной документации (отводится 10 минут)

2 задание - методическая компетенция - организация контроля в учебном объединении (10 минут)

3 задание – коммуникативная компетенция – использование возможностей в образовательной деятельности ИКТ (10 минут)

4 задание - коммуникативная компетенция - педагогическое взаимодействие с обучающимися – (10 минут)

5 задание – коммуникативная компетенция - профессиональное ведение беседы (10 минут)

6 задание – психолого-педагогическая компетенция - решение кейсов (решение педагогических ситуаций – предлагается 2 кейса) (2x15 мин. = 30 минут)

LMS-платформа – не предусмотрена

## **5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля**

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

### **Базовый**

#### **5.2.1. Контрольная работа**

Примерный перечень тем

1. Разработка Модели компетенций базовой группы, должности (профессии) или специальности (по выбору студента или заявки образовательной организации)

Примерные задания

Цель: Сформировать/развить компетенции у бакалавров по разработке Модели компетенций базовой группы, должности (профессии) или специальности и ее применению в деловой оценке.

Инструкция по разработке:

Для подготовки контрольной работы вам предоставляется следующая информационная база: 1). материалы по выполнению практического задания № 9: «Разработка модели компетенций Менеджера по продажам образовательного Центра «Профессионал»; 2). проект Профессионального стандарта «Руководитель профессиональной образовательной организации», с поправками после обсуждений, 2021 г.

Необходимо выбрать наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности в соответствии с Проектом Профессионального стандарта и разработать для нее Модель компетенций.

Алгоритм разработки Модели компетенций:

1. Сформировать кластеры (группы) компетенций, важные для выбранной базовой группы, должности (профессии) или специальности (не менее 3-х).
2. Сформировать в каждом кластере не менее 3- 5 компетенций, раскрывающих содержательно данный кластер.
3. Сформировать поведенческие индикаторы по каждой компетенции.
4. Сформировать уровни выраженности компетенций.
5. Сформировать Модель компетенций выбранной базовой группы, должности (профессии) или специальности.
6. Разработать Анкету оценки сформированности компетенций выбранной базовой группы, должности (профессии) или специальности на основе разработанной Модели компетенций.
7. Сформулировать рекомендации по применению Модели компетенций выбранной базовой группы, должности (профессии) или специальности в деловой оценке. Не менее 5 пунктов.

Примечание: это контрольное задание является 2-ым вопросом на зачете.

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.2.2. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Соотношение понятий компетентность, компетенция и квалификация (эссе).
2. Сравнительный анализ содержания понятий профессиональная, метапрофессиональная и транспрофессиональная компетенция.
3. Логико-смысловые связи моделей компетенций персонала и планирования деятельности обучения в компании (эссе).
4. Методы стимулирования развития компетенций персонала.
5. Анализ методических трудностей обучения взрослых и пути их преодоления в практике обучения.
6. Психологические особенности обучения взрослых (на основе анализа 10-15 статей).
7. Анализ практики применения Модели компетенций и компетентностного подхода в системе управления персоналом компании.
8. Содержание экспертной деятельности специалиста по обучению персоналом в компании.
9. Методы оценки эффективности корпоративных образовательных программ.
10. Организация диагностической деятельности в области корпоративных компетенций.
11. Основные тенденции развития компетентностного подхода в управлении персоналом (на основе анализа 10-15 статей).
12. Сравнительный анализ компетентностных моделей специалиста.

## Примерные задания

### Методические указания по подготовке домашней работы по теме №7

Цель: изучить практику применения Модели компетенций и компетентностного подхода в подсистемах управления персоналом компании и проводить сравнительный анализ применения Модели компетенций в компаниях различных сфер деятельности и уровня бизнеса на практическом занятии.

I. Провести интервью с директором службы управления персоналом (зам.директора по персоналу) с целью изучения практики применения Модели компетенций и компетентностного подхода в системе управления персоналом компании.

#### Вопросы:

1. Используется ли в компании подход к управлению персоналом по компетенциям?
2. Разработана и используется ли корпоративная Модель компетенций?  
Если на вопрос 2 дан положительный ответ, то задается вопрос 3
3. Когда она начала применяться? Какова ее структура - какие кластеры/группы компетенций включает корпоративная Модель компетенций?
4. Разработаны и используются ли Модели компетенций по должностям?
5. По каким категориям персонала используются Модели компетенций– управленцы, специалисты/служащие, рабочие?
6. В каких подсистемах управления персоналом используется управление по компетенциям (Модель компетенций):
  - при отборе персонала;
  - оценке или аттестации персонала;
  - обучении персонала;
  - управлении карьерой;
  - работе с кадровым резервом;
  - управлении мотивацией
7. Кто участвовал в разработке корпоративной Модели компетенций?
8. Кто участвовал в разработке Модели компетенций по должностям?
9. Оказывал ли персонал сопротивление внедрению модели компетенций? В чем это выразилось?
10. Какие преимущества/недостатки выявила практика управления по компетенциям /Применения Модели компетенций в работе с персоналом?

II. Запротоколировать все ответы на вопросы интервью.

LMS-платформа – не предусмотрена

## **5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля**

### **5.3.1. Зачет**

#### Список примерных вопросов

1. Понятие корпоративной модели компетенций.
  2. Характеристика современной системы, технологий и методов исследования моделей компетенций.
  3. Характеристика методов, применяемых в организациях различного типа для решения задач подбора персонала в Индустрии 4.0.
  4. Характеристика методов, применяемых в организациях различного типа для решения задач обучения и развития персонала в Индустрии 4.0.
  5. Характеристика методов, применяемых в организациях различного типа для решения задачи управления карьерой персонала в Индустрии 4.0.
  6. Особенность моделей компетенций разных типов (корпоративная, профессиональной группы или должности).
  7. Требования к подбору методов оценки компетенций различных типов.
  8. Требования к разработке Модели компетенций по заказу организации.
  9. Проектирование обучения персонала в формате корпоративной модели компетенций под обновляющиеся задачи бизнеса.
  10. Психолого-педагогические подходы, технологии, модели профессионального обучения взрослых.
  11. Особенности построения учебно-образовательного процесса с учетом требований компетентностного подхода к профессиональному обучению.
  12. Принципы и процедуры анализа и оценки содержания образовательных программ с учетом требований профессионального образовательного стандарта, образовательных потребностей и учебно-познавательных возможностей обучающихся в системе непрерывного образования (lifelong learning).
  13. Характеристика методов оценки результатов обучения.
  14. Особенности подбора и мониторингового использования методов оценки результатов обучения.
  15. Современные тенденции развития различных областей профессиональной деятельности.
  16. Практика использования методов и методик маркетинговых исследований в профессиональном образовании.
  17. Практика использования методов и методик маркетинговых исследований ДПО.
  18. Основы мониторинга рынка труда и требований к квалификациям (компетенциям) работников.
  19. Нормативные правовые акты и требования к образовательной программе и документам по ее разработке: программам развития профессионального образования региона.
  20. Нормативные правовые акты и требования к образовательной программе и документам по ее разработке: образовательным и профессиональным стандартам.
- LMS-платформа – не предусмотрена

#### **5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности**

Направление воспитательной	Вид воспитательной	Технология воспитательной	Компетенция	Результаты	Контрольно-оценочные
----------------------------	--------------------	---------------------------	-------------	------------	----------------------

деятельности	деятельности	деятельности		обучения	мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология «Портфолио работ»	ПК-14	П-3	Контрольная работа