

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 25.12.2024 10:41:04

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Платонова Т.К.

«25» июня 2024 г.

Рабочая программа дисциплины
Педагогические технологии подготовки персонала

Направление 38.03.03 Управление персоналом

Для набора 2021 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА Финансовый и HR менеджмент**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	8			
Неделя	8			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	4	4	4	4
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8	8	8	8
Сам. работа	127	127	127	127
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	144	144	144	144

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 25.06.2024 г. протокол № 18.

Программу составил(и): д.э.н., доцент, Усенко А.М.

Зав. кафедрой: д.э.н., доц. Усенко А.М.

Методический совет направления: д.э.н., профессор Суржиков М.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цель: формировать у бакалавров знание о современных педагогических технологиях и основах организации обучения, профессионального развития и служебно-профессионального продвижения персонала.
-----	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-3: Способен анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг, организовывать обучающие мероприятия и производить оценку эффективности обучения персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:
Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (соотнесено с индикатором ПК-3.1)
Уметь:
Анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации(соотнесено с индикатором ПК-3.2)
Владеть:
Разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат (соотнесено с индикатором ПК-3.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Педагогика как наука

№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
1.1	Тема: Предмет педагогической науки, ее основные функции. Задачи педагогической науки. Методы исследования. Система педагогических наук. Процессы дифференциации и интеграции в современной педагогике. Связь педагогики с другими науками. Понятийный аппарат педагогики. / Лек /	7	2	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
1.2	Тема: Современные педагогические технологии Понятие «педагогические технологии». Авторские интерпретации понятия «педагогические технологии». Основные характеристики современных педагогических технологий. Использование программных продуктов для реализации педагогических технологий / Ср /	7	12	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
1.3	Тема: Научные основания педагогических технологий. Философские, психологические, естественно-научные основания. / Ср /	7	9	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5

Раздел 2. Обучение как целостный процесс

№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
2.1	Тема: Современные проблемы обучения в системе профессионального образования. Современные учебники и учебные пособия как проблема. Использование современных технологий и средств обучения. Организация образовательной среды. / Пр /	7	2	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
2.2	Тема: Понятие «обучение». Компонентный состав процесса обучения. Краткая характеристика основных компонентов процесса обучения. Педагогические технологии в структуре процесса обучения. Понятие «содержание обучения». Основные концепции содержания обучения. Основные подходы к структурированию содержания обучения. / Ср /	7	12	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5

Раздел 3. Организация процесса обучения и педагогический контроль

№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
3.1	Тема: Методы и формы организации обучения. Понятие «метод обучения». Метод и прием обучения. Классификации методов обучения. Понятие «организационная форма обучения». Краткие сведения из истории становления организационных форм обучения. Характеристика отдельных форм обучения. / Пр /	7	2	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
3.2	Тема: Понятие «Педагогический контроль», основные функции. Виды педагогические контроля. Основные формы организации педагогического контроля. Оценка: основные функции, критерии. / Ср /	7	6	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
3.3	Тема: Тестирование как современная форма педагогического контроля. Понятие «педагогический тест». Основные формы тестовых заданий. Этапы конструирования тестового задания. Критерии оценки. / Ср /	7	6	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
3.4	Тема: Технологии дистанционного обучения в подготовке персонала. Современные модели дистанционного обучения. Опыт дистанционного образования за рубежом. / Ср /	7	12	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
3.5	Тема: Информационные технологии обучения в подготовке персонала. Интернет как важнейшее условие и инструмент подготовки персонала. Обучающие и диагностические программы. Гипертекстовые источники / Ср /	7	10	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
3.6	Тема: Эвристические методы в обучении персонала Понятие «эвристика», «эвристическая деятельность». Эвристические методы в обучении персонала: краткая характеристика. / Ср /	7	8	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
3.7	Тема: Обучение как основа успешной работы организации Роль и место обучения в системе управления персоналом. Обучение как средство достижения стратегических целей организации. Обучение как средство повышения ценности человеческих ресурсов организации Обучение как средство проведения организационных изменений / Ср /	7	8	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5

Раздел 4. Методы, технологии и формы обучения персонала

№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
4.1	Тема: Оценка эффективности учебных программ Учебная программа как отражение содержания обучения персонала. Факторы выбора учебных программ. Критерии и методы оценки эффективности учебных программ. / Ср /	7	6	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
4.2	Тема: Семинар как общение и взаимодействие участников. Основные цели семинарского занятия. Специфика организации. Краткая характеристика современных форм семинарских занятий / Ср /	7	4	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5

Раздел 5. Обучение руководителей

№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
5.1	Тема: Обучение руководителей Цель и содержание обучения руководителей. Организационные формы и методы обучения руководителей. Психолого-педагогические особенности обучения руководителей. / Лек /	7	2	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
5.2	Современный опыт обучения руководителей. Характеристика опыта использования различных современных педагогических технологий в подготовке руководителей (по материалам периодической печати) / Ср /	7	6	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
5.3	Тренинг-технологии в подготовке руководителей. Понятие. Основные целевые ориентации. Особенности организации тренинг-технологий / Ср /	7	12	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
5.4	Подготовка доклада с помощью LibreOffice. Перечень тем представлен в приложении 1 к РП. / Ср /	7	16	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5
5.5	/ Экзамен /	7	9	ПК-3	Л1.1, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Астафьева, Л. С., Астафьев, Л. М.	Педагогика: учебное пособие	Москва: Российский университет дружбы народов, 2010	https://www.iprbookshop.ru/11400.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Захараш Т. Б.	Психология управления: метод. рекомендации для самостоят. работы студентов при подгот. к семинар. занятиям	Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2013	46
Л2.2	Кибанов А. Я.	Управление персоналом организации: учеб. для студентов вузов, обучающихся по спец. "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом", "Экономика труда"	М.: ИНФРА-М, 2013	30
Л2.3	Столяренко Л. Д., Самыгин С. И.	Психология личности: учеб. пособие	Ростов н/Д: Феникс, 2014	95
Л2.4	Ефремова О. И., Кобышева Л. И.	Педагогическая психология: учебное пособие для студентов педагогических институтов: учебное пособие	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=464121 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.5		Педагогика и психология образования: журнал	Москва: Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2018	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500987 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"

ИСС "Гарант" <http://www.internet.garant.ru/>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>

5.4. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС

LibreOffice

5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-3: Способен анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг, организовывать обучающие мероприятия и производить оценку эффективности обучения персонала			
З - Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Решает тестовые задания, формирует текст выступления для круглого стола	Правильность выбранных ответов, соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность текста выступления	Э-вопросы к экзамену (вопрос 1-42) Т – тест (1-20 вопрос), КС – круглый стол (тема 1-10), С- собеседование (1-20)
У - Анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации	Ищет и собирает необходимую литературу, использует различные базы данных, использует современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы для подготовки к круглому столу и докладу	умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет;	КС – круглый стол (тема 1-10), Д- подготовка доклада (1-30)
В – Разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных	Показывает навык участия в круглых столах	Уровень, инициативность, интенсивность участия в круглом столе, объективность и	КС – круглый стол (тема 1-10)

актов по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат		аргументированность сделанных выводов	
---	--	---------------------------------------	--

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

- 84-100 баллов (оценка «отлично»)
- 67-83 баллов (оценка «хорошо»)
- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 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 экзамену.

1. Педагогические технологии как область современного педагогического знания. Научные, социокультурные предпосылки возникновения педагогических технологий как области педагогического знания.
2. Понятие «Педагогическая технология». Авторские интерпретации понятия «педагогические технологии».
3. Основные характеристики современных педагогических технологий.
4. Философские основания современных педагогических технологий
5. Естественно-научные основания современных педагогических технологий
6. Психологические основания современных педагогических технологий
7. Основные характеристики современных педагогических технологий.
8. Философские основания современных педагогических технологий
9. Естественно-научные основания современных педагогических технологий
10. Психологические основания современных педагогических технологий
11. Понятие «обучение». Компонентный состав процесса обучения.
12. Краткая характеристика основных компонентов процесса обучения.
13. Педагогические технологии в структуре процесса обучения.
14. Организация лекционной работы в обучении персонала. Критерии выбора форм лекционной работы.
15. Требования к лекции. Методы и приемы активизации слушателей на лекционном занятии.
16. Организация семинарских занятий в обучении персонала. Семинар как взаимодействие участников.
17. Современные формы организации семинаров.
18. Специфика организации практических занятий со слушателями.
19. Игровые формы и методы активного и интерактивного обучения; специфика их использования в подготовке персонала.
20. Деловая игра: понятие, принципы организации, структура.
21. Ролевая игра: целевые установки, специфика организации.
22. Игровые упражнения.

23. Игровое моделирование.
24. Технология кейс-метода в подготовке персонала.
25. Признаки и технологические особенности метода case-study.
26. Преимущества и место метода case-study в подготовке персонала.
27. Классификация кейсов.
28. Структура кейса и принципы его построения.
29. Технология работы с кейсом.
30. Технология метода проектов в подготовке персонала. Понятие, ведущие педагогические цели метода проектов.
31. Типология проектов.
32. Технологическая схема работы с проектом.
33. Организация технологии проблемного обучения в подготовке персонала. Проблемная ситуация. Проблемные вопросы. Проблемные задания. Особенности организации решения.
34. Мозговой штурм как метод активного и интерактивного обучения. Целевые установки. Методика организации.
35. Специфика технологий обучения руководителей. Цель и содержание обучения руководителей.
36. Критерии выбора организационных форм, методов, технологий обучения руководителей. Психолого-педагогические особенности организации обучения руководителей.
37. Специфика организации лекционных, семинарских занятий.
38. Использование тренинг-технологий в обучении руководителей.
39. Элементы технологии активного и интерактивного обучения в подготовке руководителей.
40. Технология дистанционного обучения. Методологические основы технологии дистанционного обучения.
41. Модели технологии дистанционного обучения.
42. Специфика организации обучения в технологии дистанционного обучения

Критерии оценивания:

- оценка **«отлично»** (84-100 баллов) выставляется студенту, если прозвучал полный, развёрнутый ответ на поставленные вопросы, в соответствии с логикой изложения;
- оценка **«хорошо»** (67-83 баллов) выставляется студенту, если в ответе на поставленные вопросы были неточности;
- оценка **«удовлетворительно»** (50-66 баллов) выставляется студенту, если уровень овладения материалом не позволяет раскрыть ключевые позиции соответствующих компетенций;
- оценка **«неудовлетворительно»** (0-49 баллов) выставляется в случае, если студент не владеет материалом по заданным вопросам.

Тесты

1. Педагогическая технология - это:

А) система функционирования всех компонентов педагогического процесса;

Б) точное инструментальное управление образовательным процессом и гарантированный успех в достижении поставленных педагогических целей;

В) организация хода учебного занятия в соответствии с учебными целями;

Г) нет правильного ответа;

Д) все ответы правильные

2. Массовую разработку и внедрение педагогических технологий относят к середине ... годов прошлого века:
- А) 40-ых;
 - Б) 50-ых;
 - В) 70-ых;
 - Г) 80-ых;
 - Д) нет правильного ответа
3. Первоначально под педагогической технологией понималась попытка технизации учебного процесса, результатом чего стало создание программированного обучения, теоретические основы которого разрабатывались:
- А) Д. Дьюи;
 - Б) Б.Ф. Скиннером;
 - В) Г.К. Селевко;
 - Г) нет правильного ответа;
 - Д) все ответы правильные
4. Педагогическую технологию характеризует:
- А) системность;
 - Б) цикличность;
 - В) прагматичность;
 - Г) нет правильного ответа;
 - Д) все ответы правильные
5. Значительный вклад в развитие исследований в области педагогических технологий внесен:
- А) В.П. Беспалько;
 - Б) И.П. Пидкасистым;
 - В) В.А. Сластениным;
 - Г) нет правильного ответа;
 - Д) все ответы правильные
6. Расположите иерархию вертикальной структуры педагогических технологий, начиная с наименьших:
отраслевая макротехнология – 1; метатехнология – 2; микротехнология – 3; модульно-локальная мезотехнология – 4
- А) 3,2,4,1;
 - Б) 3,4,1,2;
 - В) 3,1,4,2;
 - Г) 3,2,1,4;
 - Д) нет правильного ответа
7. Технологии, направленные на решение узких оперативных задач и относящиеся к индивидуальному взаимодействию или самовоздействию субъектов педагогического процесса – это:
- А) микротехнологии;
 - Б) макротехнологии;
 - В) метатехнологии;
 - Г) мезотехнологии;
 - Д) нет правильного ответа

8. Аспект, входящий в горизонтальную структуру педагогической технологии, где технология представляется моделью, описанием целей, содержания, методов и средств, алгоритмов действий, применяемых для достижения результатов:

- А) научный аспект;
- Б) процессуально-действенный аспект;
- В) оценочный аспект;
- Г) формально-описательный аспект;
- Д) нет правильного ответа

9. В концептуальную часть педагогических технологий входит:

- А) название технологии, целевые ориентации;
- Б) структура и алгоритм деятельности субъектов;
- В) экспертиза педагогической технологии;
- Г) нет правильного ответа;
- Д) все ответы правильные

10. Единицей педагогического процесса является:

- А) педагогическая ситуация;
- Б) педагогическая задача;
- В) учащийся;
- Г) нет правильного ответа;
- Д) все ответы правильные

11. Ученики не подготовились к уроку. Задача учителя – включить учащихся в деятельность на уроке. Определите тип задачи:

- А) стратегическая задача;
- Б) тактическая задача;
- В) оперативная задача;
- Г) традиционная задача;
- Д) нет правильного ответа.

12. Последовательно расположите этапы решения педагогических задач: прогностический этап – 1; аналитический этап – 2; рефлексивный этап – 3; процессуальный этап – 4

- А) 1,2,4,3
- Б) 2,1,3,4;
- В) 1,4,2,3;
- Г) 2,1,4,3;
- Д) нет правильного ответа

13. На каком этапе технологии решения педагогических задач происходит отбор имеющихся средств достижения результата, проектирование воздействия или взаимодействия?

- А) на аналитическом этапе;
- Б) на процессуальном этапе;
- В) на прогностическом этапе;
- Г) на рефлексивном этапе;
- Д) нет правильного ответа

14. На основе активизации и интенсификации деятельности можно выделить следующие технологии:

- А) игровые технологии;
 - Б) технологии программированного обучения;
 - В) гуманистические технологии;
 - Г) нет правильного ответа;
 - Д) все ответы правильные
15. Педагогическая диагностика является частью:
- А) педагогического процесса;
 - Б) педагогического мониторинга;
 - В) педагогической деятельности;
 - Г) нет правильного ответа;
 - Д) все ответы правильные
16. К принципам обучения, применяемым в информационных технологиях, не относится:
- А) принцип стартовых знаний;
 - Б) принцип интеграции;
 - В) принцип информационной безопасности;
 - Г) принцип моделирования;
 - Д) нет правильного ответа
17. В обязанности тьютора входит:
- А) сопровождение учебного процесса;
 - Б) составление учебной программы, лекций;
 - В) проведение дистанционных занятий;
 - Г) нет правильного ответа;
 - Д) все ответы правильные
18. В концептуальную часть педагогических технологий входит:
- А) название технологии, целевые ориентации;
 - Б) структура и алгоритм деятельности субъектов;
 - В) экспертиза педагогической технологии;
 - Г) нет правильного ответа;
 - Д) все ответы правильные
19. Единицей педагогического процесса является:
- А) педагогическая ситуация;
 - Б) педагогическая задача;
 - В) учащийся;
 - Г) нет правильного ответа;
 - Д) все ответы правильные
20. Ученики не подготовились к уроку. Задача учителя – включить учащихся в деятельность на уроке. Определите тип задачи:
- А) стратегическая задача;
 - Б) тактическая задача;
 - В) оперативная задача;
 - Г) традиционная задача;
 - Д) нет правильного ответа.

Инструкция по выполнению

В каждом вопросе один верный ответ.

Критерии оценки:

За каждый правильный ответ начисляется 1 балл.

Темы докладов

1. Стратегическое планирование обучения и развития персонала
2. Методы оценки потребностей в обучении и развитии сотрудников
3. Разработка программ обучения и развития персонала
4. Наставничество и коучинг как инструменты развития сотрудников
5. Управление карьерным ростом и планирование преемственности
6. Организация внутрикорпоративного обучения
7. Использование электронного обучения (e-learning) в развитии персонала
8. Оценка эффективности программ обучения и развития
9. Роль HR-менеджера в обучении и развитии персонала
10. Мотивация сотрудников к обучению и развитию
11. Управление талантами и развитие высокопотенциальных сотрудников
12. Обучение и развитие персонала в условиях организационных изменений
13. Адаптация новых сотрудников: программы введения в должность
14. Развитие управленческих компетенций руководителей
15. Обучение и развитие персонала в малом и среднем бизнесе
16. Корпоративная культура и ее влияние на обучение и развитие
17. Обучение и развитие персонала в международных компаниях
18. Использование геймификации в обучении и развитии сотрудников
19. Обучение и развитие персонала в условиях удаленной работы
20. Роль обучения и развития в повышении вовлеченности сотрудников
21. Управление знаниями и обучение персонала
22. Обучение и развитие персонала в государственных организациях
23. Обучение и развитие персонала в сфере продаж
24. Обучение и развитие персонала в сфере IT
25. Обучение и развитие персонала в сфере здравоохранения
26. Обучение и развитие персонала в сфере гостиничного бизнеса
27. Обучение и развитие персонала в сфере производства
28. Обучение и развитие персонала в сфере финансов
29. Обучение и развитие персонала в сфере маркетинга и рекламы
30. Обучение и развитие персонала в сфере логистики

Критерии оценивания: необходимо подготовить один доклад. Максимальное количество набранных баллов -10:

- 8-10 баллов выставляются студенту, если в докладе обоснована актуальность темы, материал изложен логично и полно, использованы актуальные источники литературы (учебные пособия - за последние 5 лет, периодические издания - за последние 3 года), материал излагался с использованием презентации;
- 6-7 баллов выставляются студенту, если в докладе обоснована актуальность темы, материал изложен логично, но неполно, использованы актуальные источники литературы, материал излагался с использованием презентации;
- 4-5 балла выставляются студенту, если материал излагался с отдельными ошибками, использовались неактуальные источники литературы, презентация отсутствует;
- 0-3 балл выставляются студенту, если доклад не связан с выбранной темой, наличие грубых ошибок, непонимание сущности излагаемого вопроса.

Вопросы для собеседования

1. Что такое педагогические технологии и как они влияют на процесс обучения?

2. Каковы основные компоненты педагогической технологии?
3. В чем разница между традиционными и инновационными педагогическими технологиями?
4. Каковы преимущества использования информационных технологий в образовательном процессе?
5. Какие методы оценки эффективности педагогических технологий вы знаете?
6. Какие ключевые навыки и компетенции необходимы для успешной подготовки персонала?
7. Каковы этапы разработки программы подготовки персонала?
8. Какую роль играет диагностика потребностей в обучении при подготовке персонала?
9. Каковы особенности подготовки специалистов в различных сферах (например, в медицине, образовании, бизнесе)?
10. Как можно оценить уровень готовности персонала к выполнению своих обязанностей после обучения?
11. Какие активные методы обучения вы можете назвать и как они применяются в подготовке персонала?
12. Какова роль групповой работы в процессе обучения и подготовки сотрудников?
13. Что такое проектное обучение и как оно может быть использовано в подготовке персонала?
14. Каковы преимущества и недостатки дистанционного обучения для подготовки сотрудников?
15. Как можно использовать кейс-методы в обучении персонала?
16. Какие современные тренды в педагогических технологиях вы можете выделить?
17. Как изменится подход к подготовке персонала в ближайшие 5-10 лет с учетом технологических изменений?
18. В чем заключается важность непрерывного образования для специалистов в условиях быстро меняющегося мира труда?
19. Как можно мотивировать сотрудников к участию в программах повышения квалификации?
20. Какие примеры успешных программ подготовки персонала вы можете привести из своей практики или опыта других организаций?

Критерии оценивания:

Студент должен ответить на 5 вопросов (по выбору преподавателя). Максимальное количество набранных баллов – 40 баллов. За каждый вопрос выставляется:

- 6-8 балла, если прозвучал полный, развёрнутый ответ на поставленный вопрос, в соответствии с логикой изложения, а также при подготовке ответа на вопрос студентом использовались актуальные источники информации
- 1-5 балл, если в ответе на поставленный вопрос были неточности, но при этом при подготовке ответа на вопрос студентом использовались актуальные источники информации
- 0 баллов, если уровень овладения материалом не позволяет раскрыть ключевые позиции соответствующих компетенций.

КС - Темы круглого стола

1. Семинар-круглый стол: Современные проблемы педагогической науки. Основные направления исследования в современной педагогике. Проблемы обучения в системе образования. Проблемы воспитания подрастающего поколения.
2. Семинар-круглый стол: Развитие организационных форм обучения в современной дидактике. Исторические сведения о становлении организационных форм обучения в

различные общественные эпохи. Характеристика индивидуальных форм обучения. Дифференциальные системы обучения.

3. Семинар-круглый стол: Обучение как основа успешной работы организации и средство повышения ценности человеческих ресурсов. Актуальность систематического обучения персонала. Основные задачи обучения персонала. Образовательная и развивающая ценность обучения персонала.

4. Семинар-круглый стол: Опыт построения обучения как персонал-технологии на примере отечественных и зарубежных компаний. Учебные центры как персонал-технологии: опыт зарубежных и отечественных компаний. Корпоративные обучающие программы: опыт зарубежных и отечественных компаний

5. Семинар-круглый стол: Деловая игра в системе обучения персонала. Понятие деловая игра. Обучающий и развивающий потенциал деловых игр. Модели деловых игр.

6. Семинар-круглый стол: Тренинги в системе обучения персонала. Обучающий и развивающий потенциал тренинговых занятий. Модели тренинговых занятий. Условия организации тренинговых занятий. Опыт отечественных и зарубежных компаний

7. Семинар-круглый стол: Обучение руководителей. Руководитель как субъект обучения: отличительные особенности. Организационные формы и методы обучения руководителей. Активные и интерактивные формы и методы обучения руководителей.

8. Семинар-круглый стол: Формирование резерва. Актуальность проблемы. Опыт работы с резервом в отечественных и зарубежных компаниях. Психолого-педагогические проблемы в работе с резервом.

9. Семинар-круглый стол: Современный опыт обучения руководителей. Характеристика опыта использования различных современных педагогических технологий в подготовке руководителей (по материалам периодической печати)

10. Семинар-круглый стол: Тренинг-технологии в подготовке руководителей. Понятие. Основные целевые ориентации. Особенности организации тренинг-технологий

Критерии оценивания:

Максимальное количество баллов – 30 (за участие в 1 круглом столе по выбору преподавателя)

Критерий	Балл
Студент выступает с проблемным вопросом	15
Высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы оппонентов	10
Демонстрирует предварительную информационную готовность к обсуждению	3
Грамотно и четко формулирует вопросы к выступающему	2
<i>Итоговый максимальный балл</i>	30

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

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 2. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику промежуточной аттестации, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия;

В ходе лекционных занятий рассматриваются: педагогика как наука; обучение как целостный процесс; организация процесса обучения и педагогический контроль; методы, технологии и формы обучения персонала; обучение руководителей.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки владения методами выявления актуальных проблем в области управления и развития персоналом с последующим проектированием процесса его обучения.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.