

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«20» апреля 2021 г. № 1

Рабочая программа дисциплины
**Технология оценки эффективности служебной
деятельности**

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

Специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

специалист

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Арзамас
2021 год

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума ученого совета ННГУ
(протокол от 14.12 2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение к ней
(фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры
общей педагогики и педагогики профессионального образования
протокол от 12.11.2021 №18
заведующий кафедрой д.п.н., профессор Т.Т. Щелина

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ
(протокол от 05.12.2021 №4)
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Технологии оценки эффективности служебной деятельности» относится к вариативной части образовательной программы по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается в 10 семестре. Данная дисциплина изучается параллельно с дисциплинами Психологические технологии принятия и реализации управленческих решений. Дисциплина позволяет студенту систематизировать возможность освоения знаний, умений, навыков и компетенций, устанавливаемых содержанием базовых дисциплин, а также позволяет студенту овладеть технологиями оценки эффективности служебной деятельности. По итогам изучения курса студенты сдают экзамен.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Цель дисциплины – формирование и развитие компетенций в сфере психологического обеспечения служебной деятельности на основе прогнозирования, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности, выявления актуальных психологических возможностей сотрудников, оценки эффективности служебной деятельности.

Формируемые компетенции (Код/ формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
ПК-1 способностью осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях	З1 (ПК-1) Знать сущность и особенности психологического обеспечения служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях. У1 (ПК-1) Уметь осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях. В1 (ПК-1) Владеть психологическими технологиями решения типовых задач в оценке эффективности служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях.
ПК-3 способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности	З1 (ПК-3) Знать сущностную характеристику структуры и психологические условия служебной деятельности. У1 (ПК-3) Уметь прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия служебной деятельности. В1 (ПК-3) Владеть способами анализа, прогноза и оценивания психологических условий служебной деятельности.
ПК-5 способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач	З1 (ПК-5) Знать методы диагностики актуальных психологических возможностей (психологических ресурсов), необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач. У1 (ПК-5) Уметь выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач. В1 (ПК-5) Владеть способностью проводить психологическую диагностику, прогнозировать изменения в оценке служебной деятельности субъектов.

ПК-7 способностью изучать психические свойства и состояния человека в норме и патологии, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию	31 (ПК-7) Знать теоретико-концептуальные основы социально-психологического исследования 32 (ПК-7) Знать основные психические свойства и состояния человека в норме и патологии У1 (ПК-7) Уметь характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп У2 (ПК-7) Уметь отбирать и применять основные методы социально-психологических исследований В1 (ПК-7) Владеть навыками составления психодиагностических заключений и рекомендаций по их использованию
ПК-15 способностью осуществлять диагностику проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, выбирать адекватные формы, методы и программы коррекционных мероприятий	31. (ПК-15) Знать способы и методы диагностики проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях; У1. (ПК-15) Уметь осуществлять диагностику проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, выбирать адекватные формы, методы и программы коррекционных мероприятий В1. (ПК-15) Владеть навыками осуществления диагностики проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, выбора адекватных методов коррекционных мероприятий.
ПКС-3 способность использовать знания об основных видах экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы, содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике	31 (ПКС-3) Знать содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике. У1 (ПКС-3) Уметь применять основные нормативно-правовые документы в экспертной деятельности. В1 (ПКС-3) Владеть способами реализации этических принципов в экспертной психологической практике.

3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
Общая трудоемкость	6 з.е.
часов по учебному плану, из них	216
Контактная работа , в том числе: аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	36
– занятия семинарского типа	36
контроль самостоятельной работы	2
Промежуточная аттестация	36
Экзамен	
Самостоятельная работа	106

Содержание дисциплины (модуля) структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

Наименование разделов (Р) / тем (Т) дисциплины (модуля),	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них	Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период
--	--------------	---	---

служебной деятельности														
В т.ч. текущий контроль	2								2					
Экзамен	36										36			
Итого	216		36		36				2		36		106	

Тема 1. Система комплексной оценки профессиональной служебной деятельности.

Правовая основа внедрения системы комплексной оценки. Оценка профессиональных качеств гражданского служащего. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Основные характеристики системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 31 июля 2004 г.; ФФедеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации

Тема 2. Кадровая служба в результативности профессиональной служебной деятельности

Кадровая служба по организационному и документационному обеспечению процедур оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности

Тема 3. Этапы формирования системы целей профессиональной служебной деятельности.

Виды показателей результативности (по стратегическим перспективам, по распределению ответственности, по способу измерения, по динамике). Справочник показателей эффективности и результативности служебной деятельности.

Тема 4. Интегральные показатели эффективности и результативности служебной деятельности.

Оценка профессиональных качеств гражданского служащего. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Расчет эффективности служебной деятельности. Интегральные показатели эффективности и результативности государственного органа Карта эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Этапы заполнения карты. Кадровая процедура оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации.

Тема 5. Результаты самооценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.

Общественная оценка как инструмент оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Оценка квалификации гражданского служащего. Критерии оценки эффективности и результативности.

Тема 6. Права, обязанности и ответственность участников комплексной оценки эффективности служебной деятельности.

Порядок организации и проведения очередной комплексной оценки эффективности служебной деятельности. Оценочное интервью по итогам проведения процедур комплексной оценки эффективности служебной деятельности.

Тема 7. Процедура апелляции результатов комплексной оценки профессиональной служебной деятельности

Внеочередная комплексная оценка. Очередная комплексная оценка. Оценка при формировании кадрового резерва. Оценка при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы. Комплексная оценка по итогам испытания гражданского служащего. Итоги оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Требования конфиденциальности. Учет результатов комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих при проведении аттестации.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа,

синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Учебная дисциплина «Технологии оценки эффективности служебной деятельности» в качестве обязательного минимума включает три раздела, интегрирующих тематику теоретической, практической и контрольной составляющих ее содержания. В разделе «Основные характеристики системы комплексной оценки служебной деятельности» изучаются теоретико-методологические основы понятия, базовые категории, система комплексной оценки профессиональной служебной деятельности, роль кадровой службы в результативности профессиональной служебной деятельности. В разделе «Формирование системы целей профессиональной служебной деятельности» рассматриваются этапы формирования системы целей профессиональной служебной деятельности, интегральные показатели эффективности и результативности служебной деятельности. В разделе «Оценка эффективности служебной деятельности» рассматриваются права, обязанности и ответственность участников комплексной оценки эффективности служебной деятельности, результаты самооценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, процедура апелляции результатов комплексной оценки профессиональной служебной деятельности.

Теоретическая составляющая формирует мировоззренческую систему научно-практических знаний о сущности, задачах и направлениях эффективности служебной деятельности в решении профессиональных задач.

Практическая составляющая обеспечивает освоение технологий оценки и повышения эффективности и результативности служебной деятельности; развитие готовности применять освоенные технологии в психологической работе с сотрудниками.

Контрольная составляющая определяет дифференцированный объективный учет процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Профессионально-прикладная направленность образовательного процесса объединяет все три составляющих содержания программы, выполняя связующую, координирующую и активизирующую функцию.

Интерактивные образовательные технологии используются в учебном процессе с целью:

– освоения знаний о закономерностях, принципах, направлений и специфике психологических технологий, позволяющих решать типовые задачи в оценке эффективности служебной деятельности;

– составление модели психодиагностики, освоение методами сбора первичных данных, их анализа и интерпретации;

- освоения основами составления психодиагностических заключений и рекомендаций по их использованию;
- основами психологического консультирования сотрудников и руководителей по вопросам оценки эффективности служебной деятельности;
- умениями осуществлять психологическое обеспечение эффективности служебной деятельности;
- умениями выявлять специфику психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной группе;
- владеть способностью отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям оценки эффективности служебной деятельности;
- владеть способностью проводить психологическую диагностику, прогнозировать изменения в оценке служебной деятельности субъектов;
- владеть традиционными и инновационными методами и технологиями оценки эффективности служебной деятельности.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Технология оценки эффективности служебной деятельности, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=9999>

Самостоятельная внеаудиторная работа студентов осуществляется в следующих формах: подготовка учебно-исследовательских реферативных работ, мультимедийных презентаций, подготовка к экзамену по дисциплине.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

6.1. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Формируемые компетенции Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
ПК-1 способностью осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях		
З1 (ПК-1) Знать сущность и особенности психологического обеспечения служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях. У1 (ПК-1) Уметь осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных	Темы 1-7	Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы

<p>условиях.</p> <p>В1 (ПК-1) Владеть психологическими технологиями решения типовых задач в оценке эффективности служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях.</p>		<p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Экзамен</p>
<p>ПК-3 способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности</p>		
<p>З1 (ПК-3) Знать сущностную характеристику структуры и психологические условия служебной деятельности.</p> <p>У1 (ПК-3) Уметь прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия служебной деятельности.</p> <p>В1 (ПК-3) Владеть способами анализа, прогноза и оценивания психологических условий служебной деятельности.</p>	Темы 1-7	<p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Экзамен</p>
<p>ПК-5 способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач</p>		
<p>З1 (ПК-5) Знать методы диагностики актуальных психологических возможностей (психологических ресурсов), необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.</p> <p>У1 (ПК-5) Уметь выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.</p> <p>В1 (ПК-5) Владеть способностью проводить психологическую диагностику, прогнозировать изменения в оценке служебной деятельности субъектов.</p>	Темы 1-7	<p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Экзамен</p>
<p>ПК-7 способностью изучать психические свойства и состояния человека в норме и патологии, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию</p>		

<p>31 (ПК-7) Знать теоретико-концептуальные основы социально-психологического исследования</p> <p>32 (ПК-7) Знать основные психические свойства и состояния человека в норме и патологии</p> <p>У1 (ПК-7) Уметь характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп</p> <p>У2 (ПК-7) Уметь отбирать и применять основные методы социально-психологических исследований</p> <p>В1 (ПК-7) Владеть навыками составления психодиагностических заключений и рекомендаций по их использованию</p>	Темы 1-7	<p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Экзамен</p>
<p>ПК-15</p> <p>способность осуществлять диагностику проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, выбирать адекватные формы, методы и программы коррекционных мероприятий</p>		
<p>31. Знать способы и методы диагностики проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях;</p> <p>У1. Уметь осуществлять диагностику проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, выбирать адекватные формы, методы и программы коррекционных мероприятий</p> <p>В1. Владеть навыками осуществления диагностики проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, выбора адекватных методов коррекционных мероприятий.</p>	Темы 1- 7	<p>Устный опрос</p> <p>Учебно-исследовательские задания</p> <p>Реферативные работы</p> <p>Подготовка докладов</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Экзамен</p>
<p>ПКС-3 способность использовать знания об основных видах экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы, содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике</p>		
<p>31 (ПКС-3) Знать содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике.</p> <p>У1 (ПКС-3) Уметь применять основные нормативно-правовые документы в экспертной деятельности.</p> <p>В1 (ПКС-3) Владеть способами реализации этических принципов в экспертной психологической практике.</p>	Темы 1-7	<p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Экзамен</p>

Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		

<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

6.2 Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

Конкретизированные с учетом специфики дисциплины шкалы оценки для проведения экзамена, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, представлены ниже.

Для проведения контроля сформированности компетенции используются: устный опрос на экзамене, прием мультимедийных презентаций, презентация методических разработок программ, защита индивидуальных или групповых проектов, решение практических задач проблемного характера.

Критерии устного ответа студента на экзамене:

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

6.3 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование,
- письменные учебно-исследовательские реферативные работы,
- составление презентаций

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- решение практических задач проблемного характера.

Критерии оценки письменной реферативной работы

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников,

отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии оценки тестирования

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

Критерии выполнения и оценивания рефератов

Реферат – форма самостоятельной работы, предполагающая детальное знакомство с какой-либо темой в рамках данной учебной дисциплины. Основной задачей работы над рефератом по предмету является углубленное изучение определенной проблемы курса, получение более полной информации по какому-либо его разделу. Научно-исследовательский аспект в реферативной работе обычно не предусматривается. Тема реферата должна быть предложена преподавателем, но может быть сформулирована и самим студентом (при условии обоснования ее целесообразности и согласия преподавателя руководить ее выполнением). Средний объем реферата составляет 10-15 страниц.

Главное отличие доклада от реферата – это меньший объем (3-5 страниц) и ориентация на публичное выступление перед аудиторией. Таким образом, доклад – это развернутое сообщение на определенную тему с целью сформировать мнение слушателей по затронутым вопросам, определить характер дальнейших практических действий. В докладе дается анализ обстановки, сообщаются сведения, ставятся задачи, даются рекомендации и оценки. Доклад – это монолог, но в полной мере содержание доклада (если только он не представляет воспроизведение подготовленного письменного текста) окончательно складывается в процессе взаимодействия (общения) докладчика с аудиторией. При этом докладчику принадлежит активная роль в организации этого общения, установлении контакта со слушателями. Как правило, доклад оформляется в свободной форме или как реферат.

В реферате должны быть представлены следующие структурные компоненты:

- титульный лист;
- оглавление (план, содержание);
- введение;
- основной текст;
- заключение;
- список литературы;
- приложения (если в них имеется необходимость).

Оптимальный объем доклада составляет от 3 - 5, реферата 10 - 15 страниц машинописного текста через 1,5 интервала (исключая рисунки, таблицы, графики, список литературы и приложения). Размер шрифта 14 Times New Roman. Поля страницы работы должны иметь следующие размеры: левое - 30 мм, правое - 10 мм, верхнее — 20 мм, нижнее - 25 мм.

Таблицы, рисунки, чертежи, схемы, графики должны быть выполнены на стандартных листах форматом А4 (210х297 мм).

Все страницы реферата, включая иллюстрации и приложения, нумеруются по порядку от титульного листа до последней страницы без пропусков и повторений. Первой страницей считается титульный лист, на ней цифра «1» не ставится, на

следующей странице ставится цифра «2» и т.д. Порядковый номер ставится в середине нижнего поля страницы.

Весь материал реферата в соответствии с планом может разделяться на главы, которые должны иметь порядковые номера. Каждую главу работы рекомендуется начинать с новой страницы. Наименование глав должно быть по возможности кратким, соответствовать содержанию и печататься в виде заголовка прописными буквами без подчеркивания.

Главы могут делиться на параграфы. Наименование параграфов должно соответствовать содержанию и печататься в виде заголовка строчными буквами без подчеркивания.

Критериями оценки доклада или реферата являются:

- степень разработанности темы;
- степень усвоения студентом понятий и категорий по теме курсовой работы;
- полнота охвата и анализа различных научных подходов к проблеме;
- полнота и адекватность использования научной литературы по теме работы;
- творческий подход к написанию курсовой работы;
- правильность и научная обоснованность выводов по результатам анализа конкретного материала, их практическая направленность.
- грамотность и стиль изложения;
- аккуратность и соответствие оформления работы установленным требованиям.

Критерии оценивания презентаций

I. Планирование презентации – это многошаговая процедура, включающая определение целей, изучение аудитории, формирование структуры и логики подачи материала. Планирование презентации включает:

- определение общих целей (информирование, убеждение, развлечение);
- определение поддерживающих целей;
- сбор информации об аудитории;
- определение основной идеи (концепции) презентации (выписывание основных мыслей; графическое расположение на листе всех вопросов, требующих своего освещения; перечисление и характеристика всех взглядов, которые требуется сопоставить и др.);
- выбор структуры презентации;
- подбор материалов;
- оценка качества материалов;
- планирование выступления (выбор средств и приемов для лучшего донесения информации);
- создание презентации;
- проверка логики подачи материала;
- подготовка заключения.

II. Разработка презентации – методологические особенности подготовки слайдов презентации, включая вертикальную и горизонтальную логику, содержание и соотношение текстовой и графической информации.

III. Репетиция презентации – это проверка и отладка созданной презентации.

Рекомендации по оформлению презентаций

В оформлении презентаций выделяют два блока: оформление слайдов и представление информации. Для создания качественной презентации необходимо соблюдать ряд требований:

<i>Стиль</i>	Соблюдайте единый стиль оформления.
--------------	-------------------------------------

	Избегайте стилей, которые будут отвлекать от содержания презентации. Вспомогательная информация (управляющие кнопки) не должны преобладать над основной информацией (текстом, иллюстрациями).
<i>Фон</i>	Для фона предпочтительны холодные и теплые полутона.
<i>Использование цвета</i>	<p>На одном слайде рекомендуется использовать не более трех цветов: один для фона, один для заголовка, один для текста.</p> <p>Для фона и текста используйте контрастные цвета.</p> <p>Обратите внимание на цвет гиперссылок (до и после использования).</p> <p>Старайтесь избегать черного цвета в оформлении слайдов.</p> <p>Помните, что цветовое восприятие имеет свои закономерности и особенности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – темные цвета воспринимаются четче и легче читаются; – светлые оттенки могут размываться на белом фоне.
<i>Анимационные эффекты</i>	<p>Используйте возможности компьютерной анимации для представления информации на слайде.</p> <p>Не стоит злоупотреблять различными анимационными эффектами, они не должны отвлекать внимание от содержания информации на слайде.</p>
<i>Содержание информации</i>	Тексты на слайде не должны быть слишком длинными и плотными (максимум 10 строк по 5–6 слов в одном кадре). Используйте короткие слова и предложения. Откажитесь от сокращений в тексте, исключение составляют только общепринятые. Минимизируйте количество предлогов, наречий, прилагательных. Заголовки должны привлекать внимание аудитории. Помните, что на одном слайде может быть представлена только одна тема.
<i>Расположение информации на странице</i>	<p>Предпочтительно горизонтальное расположение информации.</p> <p>Избегайте вертикальных надписей, поскольку они плохо читаются (только в крайнем случае).</p> <p>Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана.</p> <p>Если на слайде располагается картинка, надпись должна располагаться под ней.</p>
<i>Шрифты</i>	<p>Используйте наиболее распространенные и хорошо читаемые – Arial и TimesNewRoman. Другие шрифты – убедитесь, что не сливаются буквы.</p> <p>Нельзя смешивать разные типы шрифтов в одной презентации.</p> <p>Для выделения информации следует использовать жирный шрифт, курсив или подчеркивание.</p> <p>Нельзя злоупотреблять прописными буквами (они читаются хуже строчных).</p> <p>С целью выделения информации используйте шрифты разной величины: для цифровых, буквенных, текстовых обозначений и заголовков.</p> <p>Размер кеглей:</p> <p>для заголовков – не менее 24; для информации не менее 18.</p> <p>Мелкий шрифт (14) используется только для служебных надписей, не предназначенных для слушателей.</p>
<i>Способы выделения информации</i>	<p>Используйте:</p> <ul style="list-style-type: none"> – рамки; границы, заливку; – штриховку, стрелки; – рисунки, диаграммы, схемы для иллюстрации наиболее важных фактов. <p>Выделение рамкой отдельной части изображения придает ему</p>

	законченный вид. Общая рамка для текста придает ему законченный вид. Помните, что – черные широкие рамки (особенно черные) вызывают негативные ассоциации; – используемые в тексте линии, как и шрифт, должны быть хорошо различимыми, а штриховки и заливки хорошо заметными.
<i>Объем информации</i>	Не стоит заполнять один слайд слишком большим объемом информации: слушатели могут одновременно запомнить не более трех фактов, выводов, определений. Помните, что наибольшая эффективность достигается тогда, когда ключевые пункты отображаются по одному на каждом отдельном слайде.
<i>Виды слайдов</i>	Для обеспечения разнообразия следует использовать разные виды слайдов: с текстом; с таблицами; с диаграммами.

Критерии оценки самостоятельной работы студентов

Оценка самостоятельной работы является комплексной. При этом учитываются следующие критерии:

- степень самостоятельности и глубины аналитических выкладок выполненного задания;
- объем исследованной литературы и других источников информации;
- стиль и грамотность изложения;
- соответствие выполненной работы поставленным целям и задачам;
- научная обоснованность и аргументированность основных положений, обобщений, выводов;
- творческий подход к выполнению задания;
- прогнозирование путей решения поставленных проблем в целом;
- культура выступления при защите реферата, презентации (речевая культура, коммуникативная компетентность, владение аудиторией);

Оценка «отлично» ставится в том случае, если:

- в работе полностью раскрыты все вопросы теоретической и практической части;
- материал изложен четко, логично, грамотно;
- соблюдены все требования, предъявляемые к оформлению;

Оценка «хорошо» ставится в том случае, если:

- в работе неполно освещен какой-либо вопрос теоретической или практической части;
- имеются недочеты в оформлении;

Оценка «удовлетворительно» ставится в том случае, если:

- в работе не полно отражены результаты самостоятельной работы;
- отсутствует четкость и грамотность в изложении материала;
- не учтены требования, предъявляемые к структуре работы;
- имеются серьезные ошибки по заданию и в оформлении;

Оценка «неудовлетворительно» ставится в том случае, если:

- в работе допущены серьезные ошибки в теоретической или практической части работы;
- отсутствует самостоятельная работа;
- отсутствует четкость в изложении материала;

- не учтены требования, предъявляемые к структуре работы;
- содержание работы не соответствует структуре;
- имеются серьезные ошибки в оформлении.

Критерии и показатели оценивания устного ответа

Показатели	Критерии оценки показателя
Знание материала	<ul style="list-style-type: none"> – содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренным программой; – не полно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала; – не раскрыто основное содержание учебного материала
Последовательность изложения	<ul style="list-style-type: none"> – содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано; – последовательность изложения материала недостаточно продумана; – путаница в изложении материала
Владение речью и терминологией	<ul style="list-style-type: none"> – материал изложен четко, с точным использованием терминологии; – в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии; – допущены ошибки в определении понятий
Применение конкретных примеров	<ul style="list-style-type: none"> – показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами; – приведение примеров вызывает затруднение; – неумение приводить примеры при объяснении материала
Знание ранее изученного материала	<ul style="list-style-type: none"> – продемонстрировано усвоение ранее изученного материала; – с трудом вспоминает ранее изученный материал; – незнание ранее изученного материала
Уровень теоретического анализа	<ul style="list-style-type: none"> – показано умение делать обобщение, выводы, сравнение; – обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя; – полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения
Степень самостоятельности	<ul style="list-style-type: none"> – содержание материала изложено самостоятельно, без наводящих вопросов; – содержание материала излагалось с помощью наводящих вопросов и подсказок; – содержание материала излагалось с многочисленными подсказками, показавшими незнание или непонимание большей части учебного материала
Выполнение регламента	<ul style="list-style-type: none"> – материал изложен в строго определенных рамки, ответы лаконичны; – изложение материала растянуто; – регламент выступления не соблюден.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции

6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к экзамену)
для оценки сформированности компетенций ПК-1; ПК-3; ПК-5; ПК-7; ПК-15; ПКС-
3

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Основные характеристики системы комплексной оценки служебной деятельности	ПК-1
2. Система комплексной оценки профессиональной служебной деятельности.	ПК-3
3. Оценка профессиональных качеств гражданского служащего.	ПК-5
4. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.	ПК-7
5. Кадровая служба в результативности профессиональной служебной деятельности	ПК-15
6. Кадровая служба по организационному и документационному обеспечению процедур оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности	ПКС-3
7. Формирование системы целей профессиональной служебной деятельности	ПК-1
8. Этапы формирования системы целей профессиональной служебной деятельности.	ПК-3
9. Виды показателей результативности	ПК-5
10. Виды показателей результативности: по стратегическим перспективам	ПК-7
11. Виды показателей результативности по распределению ответственности	ПК-15
12. Виды показателей результативности по способу измерения, по динамике	ПКС-3
13. Виды показателей результативности по динамике	ПК-1
14. Справочник показателей эффективности и результативности служебной деятельности.	ПК-3
15. Интегральные показатели эффективности и результативности служебной деятельности.	ПК-5
16. Интегральные показатели эффективности и результативности государственного органа Карта эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Этапы заполнения карты.	ПК-7
17. Оценка эффективности служебной деятельности	ПК-15
18. Результаты самооценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.	ПКС-3
19. Общественная оценка как инструмент оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.	ПК-1
20. Оценка квалификации гражданского служащего.	ПК-3
21. Права, обязанности и ответственность участников комплексной оценки эффективности служебной деятельности	ПК-5
22. Порядок организации и проведения очередной комплексной оценки эффективности служебной деятельности	ПК-7
23. Оценочное интервью по итогам проведения процедур комплексной	ПК-15

оценки эффективности служебной деятельности	
24. Процедура апелляции результатов комплексной оценки профессиональной служебной деятельности.	ПКС-3

6.4.2. Практические задачи проблемного характера

для оценки сформированности компетенций ПК-1

Задача № 1.

Директор обратился с запросом к педагогу-психологу со следующей ситуацией: «Педагог Е.С., учительница английского языка, полгода назад пришла работать в школу после вуза. Работу свою она любила, с учениками были замечательные отношения до недавнего времени. Началось все с урока английского языка, посвященного Дню Святого Валентина с 10 «Д» классом. В конце урока все сделали «валентинки» на английском, и несколько валентинок получила и педагог Е.С. В одной из них было признание в любви от Е., ученика этого класса. Педагог сначала решила, что это просто шутка, но не тут-то было. Е. стал писать любовные записки Е.С. почти на каждом уроке, причем некоторые из них он декламировал на самих уроках. Помимо записок, Е. начал демонстративно оказывать молодой учительнице знаки внимания: открывал дверь, помогал носить книги и т. п. В последнее время даже начал пытаться дотрагиваться до Е. С. как бы случайно, но каждый раз при свидетелях. Какой алгоритм работы возможен с участниками ситуации с указанием методов психолого-педагогической работы?

Задача 2.

Во время командировки в другой регион РФ мужчина 35 лет был прооперирован по поводу острого аппендицита в муниципальной больнице. При поступлении больной предъявил полис обязательного медицинского страхования, однако при выписке его из больницы ему было предложено оплатить стоимость лечения, так как страховой полис был выдан по месту его работы медицинской страховой компанией, работающей на территории его постоянного проживания. Какова роль психолога в разрешении данной ситуации?

Задача 3.

Слесарь-сантехник ЖЭКа гражданин С., находясь в нетрезвом состоянии на танцевальной площадке совершил хулиганские действия, за что был осужден по ст. 296 УК Украины к условной мере наказания. Приказом начальника ЖЭКа С. был уволен с работы по п. 7 ст. 36 КЗоТ Украины. С. обратился в суд с иском о восстановлении его на работе. На заседании суда гражданину С. было отказано в иске. «Хождения по судам» привели к тому, что у гражданина С. резко ухудшилось здоровье, осложненное употреблением алкоголя. По настоянию жены он принял решение обратиться в психологическую консультацию за помощью.

Задача 4.

Воспитатель заметила, что в ее группе, состоящей из девочек-подростков 14-16 лет (всего в группе 8 человек), с одной из воспитанниц (Маша, 16 лет) никто из сверстниц не общается. Марию игнорируют: не отвечают на ее вопросы и просьбы, не замечают ее в школе, на прогулках, во время занятий, избегают любого физического контакта, агрессивно реагируют, когда она прикасается к чьим-то вещам. Воспитатель, пытаясь выяснить ситуацию, решила поговорить с девочками, все молчали, никто не хотел называть причину подобного поведения. В итоге одна из воспитанниц резко ответила воспитателю: «А что вы хотели? Засунули к нам эту сифилисную, что нам теперь с ней обниматься что ли? Мы не хотим заразиться! Итак, все от нас остальные шарахаются благодаря ей!». Воспитатель пыталась сказать девочкам, что Маша, никак не может быть

больной, иначе медики, не допустили бы ее в группу к остальным девочкам. Никто ее не стал слушать, а ситуация только ухудшалась.

для оценки сформированности компетенций ПК-3

Задача 1.

Спрогнозируйте и оцените психологические условия профессиональной деятельности в рассматриваемой ситуации: Гражданин Д. был принят на работу в конструкторское бюро инженером-конструктором с испытательным сроком на один месяц. За два дня до окончания этого срока его предупредили в отделе кадров, что испытательный срок ему продлили еще на месяц, а через неделю он был уволен, как таковой, который не выдержал испытания. Д. обратился с иском в суд о восстановлении на работе.

Задача 2.

Составьте структуру деятельности психолога в ситуации трудового спора. Гражданин И. был принят на автопредприятие водителем и за ним была закреплена легковая автомашина. Но впоследствии приказом по автопредприятию И. был переведен для работы на автобусе. При этом режим работы и заработная плата остались без изменения. Но И. отказался работать на автобусе, за что был привлечен к дисциплинарной ответственности, после чего он обратился в комиссию по трудовым спорам.

Задача 3.

Проанализируйте деятельность директора ООО «Радуга». Дайте психологическую оценку ситуации: Директором ООО «Радуга» было отказано в принятии на работу на должность кассира гражданке Ш., поскольку ее сестра на этом же предприятии работает главным бухгалтером.

для оценки сформированности компетенций ПК-5

Задача 1.

Работник-донор после дня сдачи крови для переливания требовал по месту работы предоставления ему, согласно законодательства, дня отдыха. Но в связи со срочным выполнением заказа директором предприятия было отказано в предоставлении такого дня отдыха со ссылкой на то, что этот день будет присоединен к ежегодному отпуску. Разработайте психологическую карту трудовых возможностей (психологических ресурсов) работников в условиях срочного выполнения заказов для организаций.

Задача 2.

Рабочему дали задание сделать деталь в количестве 10 штук за смену. Работа увлекла рабочего и он сделал 12 деталей за смену. Планку увеличили до 15 деталей. Рабочий выполнил и это задание. Повысили до 20 деталей. Он выполнил и это задание, но с большим напряжением как физических, так и психических сил. Оцените психологические ресурсы рабочего, необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.

для оценки сформированности компетенций ПК-7

Задача 1.

Психолог предложил научно обоснованную периодизацию психического развития в детском возрасте вместо существующей «педагогической периодизации», не имевшей, как он пишет «достаточных теоретических оснований». Какие теоретические аргументы, с вашей точки зрения, приводит Эльконин?

Задача 2.

Существует несколько точек зрения на соотношение обучения и развития человека как личности:

1. развитие психики идет по законам физиологического (или только социального) развития;

2. психическое развитие идет по своим законам и обучение должно следовать за процессом развития (Ж. Пиаже);

3. психическое развитие подвластно управлению через правильно поставленное обучение, т. е. обучение должно идти впереди развития, вести его за собой, быть развивающим;

4. развитие и обучение идут независимо друг от друга, как процессы естественный и социальный, так что обучение должно познавать законы психического развития и учитывать их, по мере возможности, при организации обучения. Какая из приведенных точек зрения разделяется большинством отечественных психологов?

Задача 3.

В работе «К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте» говорится о развитии интеллектуально-познавательной (умственное развитие) и мотивационно-потребностной сфер. Можно ли сказать, что процессы развития интеллектуально-познавательной сферы лежат в основе обучения, а процессы развития мотивационно-потребностной сферы – в основе воспитания? Аргументируйте свою точку зрения.

Задача 4.

Исходя из возрастных психологических особенностей детей (см. периодизацию), покажите на примерах как воспитатели, учителя, руководители образовательных учреждений должны учитывать в обучении и воспитании ведущие типы деятельности, характерные для каждого периода возрастного развития.

Задача 5.

Современные исследования говорят о некотором отставании соматически больных детей от их здоровых сверстников. Выделите некоторые причины этого, с точки зрения гуманистической теории Маслоу.

для оценки сформированности компетенций ПК-15

Задача 1.

Молодой женщине (31 год) в последнее время перестала нравиться ее роль матери, домохозяйки. Устала от однообразной деятельности. Не чувствует себя нужной. Появилось сильное желание пойти учиться в институт, взяться за какое-то новое дело. В душе острая потребность в ежедневном общении с людьми, в новой общественной деятельности. Не хватает ощущения признания в обществе. Обратилась к психологу. Разработайте программу коррекционных мероприятий для женщины.

Задача 2.

Рабочий, производя по 20 деталей за смену постепенно начал производить меньшее количество деталей и к концу месяца стал производить всего 8 деталей при норме 10 деталей. У него появилась скованность, движения стали медленные, появилась рассеянность, безразличие к тому, что он выполнит план или нет, на замечание руководителей не реагирует. Какое психическое состояние возникло у рабочего? Выберите адекватные психологические методы оказания помощи рабочему по восстановлению психических, эмоциональных и физических сил.

Задача 3.

Психолог предложил научно обоснованную периодизацию психического развития в детском возрасте вместо существующей «педагогической периодизации», не имевшей, как он пишет «достаточных теоретических оснований». Какие теоретические аргументы, с вашей точки зрения, приводит Эльконин?

Задача 4.

Исходя из собственной позиции по вопросу о соотношении развития и обучения, решите задачу. «На семинаре по психологии разгорелась дискуссия. Одни студенты считали, что учебный материал надо преподносить на уровне доступности (это один из принципов обучения). Другие возражали: «А как же тогда обучение будет вести за собой развитие? Ведь если не подниматься выше сегодняшнего уровня доступности, то и будем все время оставаться на этом уровне, т. е. вынудим учащихся топтаться в своем развитии на одном месте». Кто прав в данной ситуации?

Задача 5.

В закрытых детских учреждениях, несмотря на достаточно хороший уход, дети первых лет жизни плохо прибавляют в весе, поздно начинают ходить, много болеют и отстают в общем психическом развитии от воспитывающихся в семье детей. Укажите причины возникновения подобных явлений. Какие условия необходимо создать для решения проблемы?

для оценки сформированности компетенций ПКС-3

Ситуационная задача № 1.

К психологу обратился мужчина 40 лет для определения профпригодности. Во время беседы психолог обратил внимание на следующие черты темперамента пациента: человек уравновешенный, активный, подвижный, легко переживающий неприятности, но в тоже время боится высоты. Проведите экспертизу профпригодности соискателя работы.

Ситуационная задача № 2.

В ночное время рабочий выполнял монотонную работу. Через 6 часов непрерывной работы он внезапно потерял сознание на несколько секунд. После проделанной физзарядки и кратковременного отдыха продолжил работу. Изучите содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов деятельности организации, привлекающих рабочих в ночное время.

Ситуационная задача № 3

Молодой человек приходит в организацию ОАО «Логистик», на собеседование, для того, чтобы занять вакантную должность менеджера по логистике. В организации разработаны основные характеристики менеджера по логистике: склонность к экспериментированию; эмоциональная устойчивость, самоконтроль поведения, более высокие показатели поведенческой регуляции и личностного адаптационного потенциала. Претендент на собеседовании ведет себя несколько стеснительно, отвечает только на заданные вопросы. Тестирование выявило, что претендент обладает адекватной самооценкой. Определите, обладает ли претендент всеми необходимыми характеристиками на должность менеджера по логистике. Обоснуйте свою точку зрения.

Алгоритм решения психологической задачи:

1. Уяснить в деталях психологическую ситуацию.
2. Вычленить проблему: реально существующее или назревающее противоречие к которому ведет ситуация.
3. Определить несколько вариантов достижения цели.
5. Выбрать и обосновать оптимальный вариант решения задачи.
6. Определить критерии, по которым можно судить о достигнутых результатах, методы оценки результата.
7. Реализовать продуманный план действий.
8. Провести рефлексивный анализ результатов решения задачи.

Общие критерии оценки решения психолого-педагогических задач:

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать педагогические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение выработать и реализовать самостоятельно / совместно с коллегами (партнерами) программы (психолого-педагогического сопровождения, образовательные, профилактические, коррекционные, просветительские), направленные на решение проблемы;
- умение предвидеть и анализировать результаты психолого-педагогического воздействия.

Критерии оценки решения психолого-педагогических задач:

отлично - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе адекватных способов ее решения; умение выработать и реализовать самостоятельно / совместно с коллегами (партнерами) программы (психолого-педагогического сопровождения, образовательные, профилактические, коррекционные, просветительские), направленные на решение проблемы; умение предвидеть и анализировать результаты психолого-педагогического воздействия.

хорошо - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; испытывал незначительные затруднения в процессе выработки и реализации самостоятельно / совместно с коллегами (партнерами) программ (психолого-педагогического сопровождения, образовательные, профилактические, коррекционные, просветительские), направленных на решение проблемы; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психолого-педагогического воздействия.

удовлетворительно - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности

обучающихся при выборе способов решения ситуации; испытывал затруднения в процессе выработки и реализации самостоятельно / совместно с коллегами (партнерами) программ (психолого-педагогического сопровождения, образовательные, профилактические, коррекционные, просветительские), направленных на решение проблемы; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психолого-педагогического воздействия.

неудовлетворительно - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не смог выработать и реализовать самостоятельно / совместно с коллегами (партнерами) программ (психолого-педагогического сопровождения, образовательные, профилактические, коррекционные, просветительские), направленных на решение проблемы; не может прогнозировать и анализировать результаты психолого-педагогического воздействия.

6.4.3. Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций ПК-5

1. Оценка профессиональных качеств гражданского служащего.
2. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.
3. Кадровая служба в результативности профессиональной служебной деятельности
4. Этапы формирования системы целей профессиональной служебной деятельности.
5. Виды показателей результативности
6. Справочник показателей эффективности и результативности служебной деятельности.
7. Карта эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.

6.4.4. Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ПК-15

1. Результаты самооценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.
2. Общественная оценка как инструмент оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.
3. Оценка квалификации гражданского служащего.
4. Права, обязанности и ответственность участников комплексной оценки эффективности служебной деятельности
5. Оценочное интервью по итогам проведения процедур комплексной оценки эффективности служебной деятельности.
6. Система управления собственной деятельностью
7. Социально-психологический климат организации
8. Изучение состояния производственной дисциплины

6.4.5. Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПК-7

1. Исключите лишнее: К субъективным критериям профессионализма относят:

1. видение дальнейшей перспективы профессионального и карьерного роста,
2. умение договориться с руководителем
3. готовность к развитию и «шлифовке» уже наработанных навыков,
- 4 . готовность использовать полученный опыт,
5. умение заинтересовать своей работой (и ее результатами) других людей.

2. Выберите правильный ответ. Психологическая совместимость в социальной группе – это такое сочетание людей, которое позволяет осуществить их максимально возможную...

1. компенсацию и помощь
2. взаимозаменяемость и взаимодополняемость
3. поддержку и развитие

3. Выберите правильный ответ. О какой модели поведения в организации идет речь, если потребности организации и потребности людей в значительной степени пересекаются:

1. модель «выигрыш»;
2. модель «выигрыш-проигрыш»;
3. модель «выигрыш-выигрыш» с обеих сторон;
4. модель «выигрыш-проигрыш» с обеих сторон;
5. модель «проигрыш»,

4. Выберите правильный ответ. Определите цель восходящей информации в организации:

1. повышает оперативность принимаемых решений;
2. уменьшает степень искажения информации;
3. информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;
4. повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в совместную деятельность;
5. позволяет решать эффективно творческие задачи.

5. Выберите правильный ответ. Оптимальный режим деятельности необходимый для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач

1. связан с решением простых задач;
2. отличается относительно большой нагрузкой;
3. связан с непредвиденными обстоятельствами;
4. связан со снижением возможностей человека.

6. Непосредственная работа с людьми, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с трудностями в межличностных отношениях, где основным средством воздействия является определенным образом организованная беседа, называется

1. Психологическое просвещение
2. Психологическое консультирование.
3. Психологическая коррекция.
4. Психологическая диагностика.
5. Психологическая профилактика.

7. Выберите правильный ответ из предложенных. Аутодеструктивное поведение- это

1. поведение, отклоняющееся от медицинских и психологических норм, угрожающее целостности и развитию самой личности.
2. поведение, отклоняющееся от медицинских и психологических норм, угрожающее целостности и развитию самой личности.
3. поведение, которое не согласуется с социальными и моральными нормами, не соответствует ожиданиям группы или всего общества.

8. Выберите правильный ответ из 3 вариантов ответа: Экспертиза ценности документов – это...

1. процесс изучения документов на основе критериев ценности
2. оформление дел, завершенных в делопроизводстве
3. назначенная приказом директора комиссия из наиболее опытных работников

6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

А) Основная литература

1. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI / М.М. Панов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 255 с // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1024056>

2. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 212 с. — (Серия : Университеты России). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/415436>

3. Кожевина, О. В. Управление изменениями : учебник / О. В. Кожевина. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 304 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009813-5. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1002730>

Б) Дополнительная литература

1. Вербицкий А.А. Инварианты профессионализма: проблемы формирования [Электронный ресурс]: монография / А. А. Вербицкий, М. Д. Ильязова. - М.: Логос, 2020. - 288 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1211637>

2. Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2010. - 319 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=536760>

3. Егидес А. П. Психология конфликта [Электронный ресурс]: учеб. пособие / А. П. Егидес. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. – 320 с. (Университетская серия) // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=451312>

4. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 370 с. — (Серия : Высшее образование). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/413004>

5. Мещерякова, А. В. Психологическая работа с кадровым резервом в правоохранительных органах РФ : учебник и практикум для вузов / А. В. Мещерякова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 247 с. — (Серия : Высшее образование). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/414962>

6. Оценка персонала в организации/Асалиев,А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 171 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=511069>

7. Психология делового общения: Учебник для студентов вузов / Аминов И.И., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 287 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028555>

8. Справочник психолога-консультанта организации: Справочник / Истратова О.Н., Эксакусто Т.В., - 3-е изд. - Рн/Д:Феникс, 2010. - 638 с.// ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=910977>

9. Шмаев И.В. Оптимизация служебной деятельности с учетом профессиональной ментальности сотрудников УИС: Практические рекомендации / Шмаев И.В. - Рязань: Академия ФСИН России, 2013. - 38 с.: // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=774666>

в) Программное обеспечение

1. Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
2. Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

Название	Гиперссылка
Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	http://www.lib.unn.ru/
Электронная библиотечная система "Znanium"	http://znanium.com/
Электронная библиотечная система "Лань"	https://e.lanbook.com/
Электронная библиотечная система "Консультант"	http://www.studentlibrary.ru/

Название	Гиперссылка
студента"	
Электронная библиотечная система "Юрайт"	http://www.urait.ru/ebs
Каталог периодических изданий "East View"	http://www.ivis.ru/
Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	http://biblio.tsutmb.ru
Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского»	https://mooc.unn.ru/
Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации»	https://online.edu.ru/public/promo

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран); помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Технологии оценки эффективности служебной деятельности** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 №256-ОД).

Автор(ы):

д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Рецензент (ы):

к.п.н., доцент

Горская С.В.

Программа одобрена на заседании кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования от 26.02.21года, протокол № 4

зав. кафедрой

д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК

психолого-педагогического факультета

к.пс.н., доцент

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.

