

Министерство образования и науки Самарской области
Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования (повышения квалификации) специалистов –
центр повышения квалификации
«Региональный социопсихологический центр»

Утверждаю:
Директор _____ /Клюева Т.Н.

« ____ » _____ 20 ____ г.

ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

«Психологическая оценка персонала»

**(модуль вариативной части повышения квалификации
по именному образовательному чеку)**

2014 г.

Программа модуля «Психологическая оценка персонала» используется в процессе повышения квалификации работников системы образования на основе именного образовательного чека (вариативная часть).

Модуль предназначен для повышения квалификации руководителей центров психолого-педагогической и социальной помощи детям.

Организация-разработчик:

Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов – центр повышения квалификации «Региональный социопсихологический центр»

Разработчики:

Клюева Татьяна Николаевна, к.псх.н, директор ГБОУ ДПО «Региональный социопсихологический центр»;

Илюхина Наталья Валерьевна, заместитель директора по учебно-методической работе ГБОУ ДПО «Региональный социопсихологический центр».

Правообладатель программы:

Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) специалистов – центр повышения квалификации «Региональный социопсихологический центр»

Юридический адрес: 443111, Самара, ул. Московское шоссе 125 «А»

Фактический адрес: 443034, Самара, ул. Металлистов, 61 «А», т. 931-55-08

Рекомендована Экспертным советом министерства образования и науки Самарской области к использованию в процессе повышения квалификации работников образования по именованному образовательному чеку.

Заключение Экспертного совета, протокол № 1 от «19» июня 2014 года

© Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов – центр повышения квалификации «Региональный социопсихологический центр»

© Клюева Т. Н., Илюхина Н. В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт модуля повышения квалификации.....	4
2. Структура и содержание модуля повышения квалификации.....	6
3. Условия реализации программы модуля повышения квалификации.....	9
4. Контроль и оценка результатов освоения модуля повышения квалификации.....	12
Приложение 1. Образцы оценочных средств.....	13

1. ПАСПОРТ МОДУЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ «ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА»

1.1. Область применения программы

Программа модуля используется в процессе повышения квалификации работников системы образования на основе именного образовательного чека (вариативная часть).

Модуль предназначен для повышения квалификации руководителей центров психолого-педагогической и социальной помощи детям.

Модуль нацелен на получение следующих результатов:

Результат 1. Организует процедуру и осуществляет психологическую оценку сотрудников центра психолого-педагогической и социальной помощи детям под конкретную задачу.

Востребованность результатов модуля обусловлена возрастающими требованиями к повышению качества оказания психолого-педагогических услуг.

Любая организация, в том числе центр психолого-педагогической и социальной помощи детям, существует для достижения стоящих перед ней целей. Степень реализации этих целей показывает, насколько эффективно действует организация, т. е. насколько эффективно используются организационные ресурсы. Это позволяет оценить эффективность работы организации в целом, складывающейся из эффективности использования всех организационных ресурсов, в том числе – каждого сотрудника. Существенную помощь в этом позволяет оказать единая система оценки эффективности выполнения каждым сотрудником своих должностных функций.

Работник системы образования, проходящий повышение квалификации на основе именного образовательного чека, может выбрать данный модуль для своей индивидуальной образовательной программы в рамках вариативной части именного образовательного чека.

1.2. Требования к промежуточным результатам освоения модуля

С целью формирования перечисленных результатов обучающийся в ходе освоения учебного модуля должен:

- *иметь практический опыт:*

- подбора методов психологической оценки персонала в зависимости от конкретной задачи;

- проведения психологической оценки персонала под конкретную задачу.

- *уметь:*

- определять методы психологической оценки персонала в зависимости от конкретной задачи

- применять способы использования теоретических знаний для практического решения профессиональных задач;

- организовывать психологическую оценку персонала с учетом поставленных целей;

- принимать обоснованные управленческие решения по результатам оценки персонала;
- применять способы эффективного осуществления кадровой политики.
 - *знать:*
- стратегии, цели и задачи развития современной школы;
- сущность психологической оценки персонала.
- способы использования теоретических знаний для практического решения профессиональных задач;
- способы эффективного осуществления кадровой политики.

1.3. Количество часов на освоение программы модуля:

всего – 54 часов, в том числе:

- обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося – 36 час;
- самостоятельной работы обучающегося – 18 час.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

2.1. Учебно-тематический план модуля

Наименования тем	Всего часов	Обязательная аудиторная учебная нагрузка, часов		Практика, часов	Самостоятельная работа, часов
		всего	в т.ч. практические и лабораторные занятия		
Тема 1. Система оценки в процессе управления	11	7	5		4
Тема 2. Анализ и описание должностей: содержания работ, компетенций, стандартов исполнения	12	8	6		4
Тема 3. Методы оценки персонала	18	14	12		4
Тема 4. Разные подходы к организации процесса оценки персонала. Традиционные и нетрадиционные формы оценки	13	7	5		6
Практика					
Всего:	54	36	28		18
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]

2.2. Содержание обучения по модулю

Наименование тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, практика, самостоятельная работа обучающихся, проекты	Объем часов	
Тема 1. Система оценки в процессе управления	<i>Содержание</i>		
	1.	Оценка, контроль, взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом	1
	2.	Цели, задачи оценки и виды оценки	0,5
	3.	Оценка как персонал-технология. Системы оценки персонала (российский и зарубежный опыт)	0,5
	<i>Практические занятия</i>		
	1.	Анализ причин избегания руководителем образовательного учреждения процедур оценки персонала	2
	2.	Определение основных целей оценки персонала	3
	<i>Самостоятельная работа</i>		
1.	Определение основных целей оценки сотрудников центра психолого-педагогической и социальной помощи детям	4	
Тема 2. Анализ и описание должностей: содержания работ, компетенций, стандартов исполнения	<i>Содержание</i>		
	1.	Подходы к анализу и описанию должностей. Содержание работ: этапы и основные методы анализа	0,5
	2.	Компетенции: классификация компетенций; методы анализа и отбора необходимых компетенций	0,5
	3.	Описание должностей (разные форматы): профессиограмма, модель рабочего места, должностная инструкция, карта компетенций, квалификационная карта	0,5
	4.	Стандарты и критерии оценки: виды критериев; требования к критериям; методы определения критериев	0,5
	<i>Практические занятия</i>		
	1.	Определение основных составляющих компетентностей педагогических работников (профессиональной, информационной, коммуникативной, правовой)	2
	2.	Сравнение классификационных карточек различных должностей педагогических работников	2
	3.	Определение критериев оценки педагогических работников	2
	<i>Самостоятельная работа</i>		
	1.	Рефлексивный отчет: «Описание основных должностей педагогических работников центра психолого-педагогической и социальной помощи детям»	4
Тема 3. Методы оценки персонала	<i>Содержание</i>		
	1.	Классификация методов оценки персонала	0,25
	2.	Интервью/собеседование: подготовка; проведение; анализ результатов интервью	0,25
	3.	Анкетирования: принципы составления анкет/опросников; организация и проведение; обработка результатов	0,25
	4.	Наблюдение: принципы составления листа наблюдения; формы наблюдения; разработка и проведение оценочных игр; обработка результатов	0,25
	5.	Профессиональное тестирование: принципы разработки тестов; организация и проведение тестирования;	0,25

		обработка результатов	
	6.	Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод): принципы разработки кейсов; организация работы по анализу конкретной ситуации; анализ результатов	0,25
	7.	Психологическая диагностика: виды тестов; основные правила проведения психологического тестирования; анализ результатов и составление психологического заключения	0,5
	Практические занятия		
	1.	Систематизация методов и методик оценки персонала	3
	2.	Определение методов оценки персонала при оценке качества управленческой деятельности руководителей	1,5
	3.	Определение методов оценки персонала при принятии решения по результатам окончания испытательного срока при назначении на должность руководителей	1,5
	4.	Определение методов оценки персонала при формировании кадрового резерва	1,5
	5.	Определение методов оценки персонала при определении эффективности деятельности наставников	1,5
	6.	Определение методов оценки персонала при подборе кандидата на замещение вакантной должности	1,5
	7.	Определение методов оценки персонала при аттестации сотрудников	1,5
	Самостоятельная работа		
	1.	Применение методов оценки педагогических работников центра психолого-педагогической и социальной помощи детям под конкретную задачу	4
Тема 4. Разные подходы к организации процесса оценки персонала. Традиционные и нетрадиционные формы оценки.	Содержание		
	1.	Подходы к организации процесса оценки персонала	1
	2.	Аттестация: отличие аттестации от других форм оценки персонала, цели и задачи, виды аттестации, регламентация процедуры аттестации	0,5
	3.	Правовое регулирование процедуры и последствий аттестации	0,5
	Практические занятия		
	1.	Организация процедуры и осуществление психологической оценки персонала в конкретном образовательном учреждении	5
	Самостоятельная работа		
1.	Подготовка заключения по результатам психологической оценки сотрудника центра психолого-педагогической и социальной помощи детям	6	
Всего:			54

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Требования к материально-техническому обеспечению

Реализация модуля повышения квалификации не предполагает наличия специализированного учебного кабинета, при условии соответствия учебных кабинетов санитарным нормам, а его оборудования – изложенным ниже требованиям.

Оборудование учебного кабинета и рабочих мест кабинета:

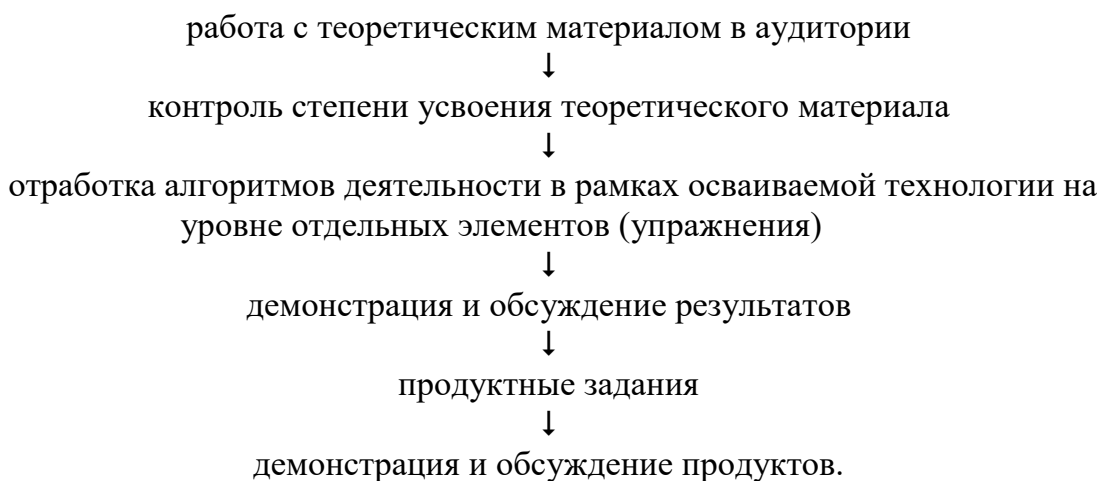
– конструкция учебной мебели, позволяющая оперативно формировать различные конфигурации для организации работы малых групп и фронтальной работы.

Технические средства обучения:

– компьютер и проекционное оборудование,
– комплект дидактических материалов, включающий задания для практических работ.

3.2. Общие требования к организации образовательного процесса

Принципиальным является интерактивный характер обучения по данному учебному модулю. Работа со слушателями должна проводиться в деятельностном режиме:



В процессе реализации программы используются следующие способы деятельности обучающихся:

- актуализация собственного опыта;
- рефлексия;
- осмысление теоретических положений.

И следующие формы ее организации:

- индивидуальная форма;
- групповая форма;
- фронтальная, включая деятельность во время презентаций.

Составляющие элементы теоретического обучения и практические работы обучающихся соединяются в рамках организации образовательного процесса в одной единице учебного времени.

Рекомендуется организация аудиторной работы в форме погружения.

Самостоятельная работа обучающихся может быть организована на их рабочем месте в рамках выполнения их профессиональных функций.

Входные требования к обучающимся:

- высшее педагогическое или психологическое образование и дополнительное образование по направлению «Менеджмент организации»;
- опыт управленческой деятельности не менее 1 года.

3.3. Кадровое обеспечение образовательного процесса

- высшее психолого-педагогическое образование;
- наличие дополнительной подготовки по вопросам психологической оценки персонала;
- стаж работы преподавателем не менее 5 лет.

3.4. Информационное обеспечение обучения

Основные источники:

1. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – М. : Юнити-Дана, 2006.
2. Гаврилова, О. Г. Обзор систем, методов и методик оценки персонала / О. Г. Гаврилова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2009. – № 6.
3. Гаврилова, О. Г. Оценка персонала и её отличие от аттестации / О. Г. Гаврилова // Финансовая газета. Экспо. – 2009. – № 2.

Интернет-ресурсы:

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 07.05.2013 N 99-ФЗ, от 07.06.2013 N 120-ФЗ, от 23.07.2013 N 203-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ). [Электронный ресурс] / Справочная правовая система Консультант Плюс. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=147353;fld=134;dst=4294967295;rnd=0.8457371406897478;from=154793-0>.
2. Федеральные государственные образовательные стандарты. [Электронный ресурс] // Нормативная база. – Режим доступа: <http://standart.edu.ru>
3. Методы оценки персонала. [Электронный ресурс] // Корпоративный менеджмент. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/rubricator.shtml>.
4. Оценка персонала. [Электронный ресурс] // Энциклопедия экономиста. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/ocenka->

[personala.html](#).

5. Оценка эффективности персонала. [Электронный ресурс] // Психология. – Режим доступа: <http://psychologiya.com.ua/oczenka-effektivnosti-personala.html>.

6. Психологические аспекты работы с персоналом. [Электронный ресурс] // Организационный психолог. – Режим доступа: <http://dao-s.ru/orgpsy/>.

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Образовательное учреждение, реализующее учебный модуль, обеспечивает организацию и проведение текущего контроля демонстрируемых обучающимися знаний, умений и получения ими опыта практической деятельности и итогового контроля сформированности конечных результатов.

Текущий контроль проводится преподавателем на основе оценивания результатов практических работ и самостоятельной работы обучающихся по процедурам психологической оценки сотрудника центра психолого-педагогической и социальной помощи детям.

Итоговый контроль проводится преподавателем по результатам психологической оценки сотрудника центра психолого-педагогической и социальной помощи детям.

По результатам итогового контроля формируется оценочное суждение о степени достижения конечных образовательных результатов программы в формате: «сформирован/не сформирован».

Порядок перевода оценочных баллов в оценочное суждение определяется в оценочных средствах.

Формы и методы текущего и итогового контроля, критерии оценивания доводятся до сведения обучающихся в начале обучения.

Для текущего и итогового контроля образовательными учреждениями создаются фонды оценочных средств (ФОС). ФОС включают в себя педагогические контрольно-измерительные материалы, предназначенные для определения соответствия (или несоответствия) индивидуальных образовательных достижений основным показателям результатов повышения квалификации.

Конечные результаты	Основные показатели оценки результата	Формы и методы оценки
Организует процедуру и осуществляет психологическую оценку сотрудников центра психолого-педагогической и социальной помощи детям под конкретную задачу	<ol style="list-style-type: none">1. Определены основные цели психологической оценки сотрудника.2. Представлено полное описание должности сотрудника.3. Подобраны методы психологической оценки сотрудника под конкретную задачу.4. Представлен подробный анализ результатов психологической оценки сотрудника.5. Представлен вывод по результатам психологической оценки сотрудника в соответствии с целями оценки	<i>Экспертная оценка</i>

ОБРАЗЦЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Практико-ориентированное задание

Задачная формулировка 1:

Организуйте процедуру и осуществите психологическую оценку сотрудников центра психолого-педагогической и социальной помощи детям под конкретную задачу.

Инструмент проверки:

Оценочный лист

№	Критерии	баллы		
		2	1	0
1.	Определены основные цели психологической оценки сотрудника			
2.	Представлено полное описание должности сотрудника			
3.	Подобраны методы психологической оценки сотрудника под конкретную задачу			
4.	Представлен подробный анализ результатов психологической оценки сотрудника			
5.	Представлен вывод по результатам психологической оценки сотрудника в соответствии с целями оценки			

Оценочные суждения:

«0» – не представлены

«1» – представлены частично

«2» – представлены полностью

Итоговая оценка (максимум – 10 баллов):

7-10 баллов – сформировано

6 и менее – не сформировано