

Приложение 2 к РПД Б1.В.ДВ.04.02  
Корпоративное обучение

44.03.04 Профессиональное обучение (по  
отраслям), направленность (профиль)  
Сервис в индустрии гостеприимства

Форма обучения – очная

Год набора - 2023

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**1. Общие сведения**

1.	Кафедра	Сервиса и туризма
2.	Направление подготовки	44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
3.	Направленность (профиль)	Сервис в индустрии гостеприимства
4.	Дисциплина	Б1.В.ДВ.04.02 Корпоративное обучение
5.	Форма обучения	очная
6.	Год набора	2023

**2. Перечень компетенций**

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-3 Способен разрабатывать и применять методические материалы, оценочные технологии в освоении компетенций индустрии гостеприимства.

**3. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования**

Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
		Знать:	Уметь:	Владеть:	
Раздел 1. Мастер-классы в системе профессионального обучения	УК-6; ПК-3	тренды рынка услуг корпоративного образования  актуальные компетенции профессии	планировать трудовую нагрузку ведущих образовательного проекта  выстраивать логику освоения	навыком изучения спроса и предложения на рынке услуг корпоративного образования	Доклады (презентация), оценка заданий СРС, кейс

Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
		Знать:	Уметь:	Владеть:	
		специфику индустрии гостеприимства как комплекса профессиональных компетенций	профессиональных компетенций комбинировать игровые и профессиональные технологии в проектировании образовательного продукта	проектными навыками применительно к программам корпоративного обучения данными о конкуренции в индустрии дополнительного образования	
<b>Раздел 2. Проектирование и оценка проведения мастер-класса</b>	<b>УК-6; ПК-3</b>	актуальные технологии планирования программ обучения  методы стимулирования познавательной активности и выявления интереса к образовательным проектам разного типа  принципы оценки результативности образовательного проекта	устанавливать запросы предприятия в проектировании образовательных продуктов  применять методы творчества в проектировании и проведении программ корпоративного обучения  оценивать уровень достижения профкомпетенций	методами планирование контрольных точек проекта  навыком профессиональной рефлексии для повышения качества проектов  навыками разработки оценочных инструментов образовательного проекта	Доклады (презентация), оценка заданий СРС, кейс, бланковый тест

#### 4 Критерии и шкалы оценивания

### Задание 1. ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ ДИКТАНТ

**Критерии и шкала оценки выполнения задания (до 5 баллов):**

Процент правильных ответов	50-60	61-70	71-80	81-90	91-100
Количество баллов за результаты	1	2	3	4	5

### Задание 2. БЛАНОЧНЫЙ ТЕСТ

**Критерии и шкала оценки выполнения задания (до 5 баллов):**

Процент правильных ответов	50-60	61-70	71-80	81-90	91-100
Количество баллов за результаты	1	2	3	6	10

**Ключ к тесту**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
В	АГД	Б	БГ	ВДЕ	АБ	ВГ	АБ	А	Б

### ЗАДАНИЕ 3. (кейс)

**«Риски мотивационных программ управления персоналом»**

**Критерии оценки выполнения задания:**

- отражены правила создания чек-листа;
- многофункциональность оценки

**Шкала оценивания**

Представлен простой перечень вопросов для конкретного мастер-класса	1-4 балла
Может быть использован для других тематических мастер-классов	5-15 баллов
Всего баллов	До 15 баллов

### ЗАДАНИЕ 4. Доклады

**Критерии оценки выполнения задания:**

самостоятельное исследование (разработана программа, результаты, презентация)	5 баллов
актуальность источников доклада	1 балл
логика изложения	1 балл
оформление	1 балл
обоснованность выводов, потенциал дальнейшего исследования	2 балла
Всего баллов	До 10

### ЗАДАНИЕ 5.

**Презентация доклада (выступления), исследования**

**Критерии оценки выполнения задания:**

Структура презентации	Максимальное количество баллов
<b>Содержание</b>	
Сформулирована цель, проблема работы	1
Информация изложена полно и четко	1

<b>Структура презентации</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Использованы самостоятельно разработанные блок-схемы, диаграммы, мемокарты	3
Сделаны выводы, определена практическая значимость, перспективность исследования	2
<b>Оформление презентации</b>	
Единый стиль оформления	1
Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой	1
<b>Эффект презентации</b>	
Презентация позволяет включить ее в образовательный контент	1
<b>Мах количество баллов</b>	<b>10</b>

### **Критерии оценки ответа на зачете**

Ответ студента на зачете оценивается баллами (1 вопрос - 20 баллов; 2 вопрос - 20 баллов), которые в совокупности с набранными в течение семестра позволяют выставить оценку «зачтено» (61 и более баллов) в соответствии со следующими критериями:

Студент

- владеет понятиями, раскрывающими тему корпоративного обучения, трендов развития профессиональных компетенций;
- владеет методами анализа и отбора контента для проектирования образовательных продуктов в сегменте корпоративных программ;
- аргументированно делает выводы о результативности корпоративного обучения;
- приводит примеры успешных практик организации корпоративных программ для разных задач обучения.

**5 Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

#### **Задание 1. ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ ДИКТАНТ**

**Вовлеченность** – ключевой принцип организации образовательных программ.

**Кейс** – описание единичной (конкретной) ситуации, отражающей типичную проблему, для которой можно разработать модель решения, опираясь на комплекс вопросов и заданий.

**Компетенция** – способность применять знания, навыки и личностные качества для работы в конкретной области.

**Методика** – устойчивая совокупность приёмов деятельности, приводящей к планируемому результату.

**Модератор** – специалист с деловыми компетенциями, способный управлять встречей, обеспечивать соблюдение тайминга, снятие конфликтных ситуаций, реализовывать технический сценарий.

**Повышение квалификации** (апскиллинг) – вид профессионального обучения с целью повышения уровня текущих знаний, совершенствования практических навыков и умений сотрудников.

**Профессиональная переподготовка** (рескиллинг) – это вид дополнительного профессионального образования, который позволяет специалисту сменить свою профессию или специальность.

**Стажировка** – это обучение под руководством более опытного специалиста с целью формирования и закрепления на практике профессиональных компетенций.

**Таймлайн** – инструмент для визуальной группировки информации в хронологической последовательности.

## **Задание 2. БЛАНОЧНЫЙ ТЕСТ**

**1. Устаевающие технологии создают препятствия на пути технологической и знаниевой трансформации в работе организации**

- а. smart-обучение
- б. майнер
- в. унаследованная технология
- г. хьютагогика

**2. «Умное образование» (smart education) – модель обучения, сценарий и архитектура которой позволяет**

- а. адаптировать образовательную программу для вновь открывающихся задач
- б. определять междисциплинарные связи
- в. прогнозировать риски образовательной системы
- г. анализировать персональные характеристики обучающегося
- д. определять контексты образовательной среды
- е. формировать цифровой след обучения

**3. Отличительный признак мастер-класса от других образовательных технологий**

- а. актуальность
- б. вовлеченность
- в. обновление контента
- г. оптимальность

**4. Сходство мастер-класса с стартапом строится на том, что ...**

- а. высокий риск провала на этапе продвижения
- б. используются ограниченные ресурсы
- в. неопределенность перспектив единичного результата
- г. результат достигается за счет компетенций участников

**5. Преимущество мастер-класса и отличие его от других образовательных практик состоит в том, что главными элементами здесь становятся ...**

- а. возможность изменять сценарий по ходу события
- б. возможность создавать сценарий для гибридного формата
- в. интерактивность
- г. лёгкость подготовки для небольшой аудитории
- д. практико-ориентированность
- е. стимулирование потребности в развитии и применении личного опыта

**6. При определении оценки работы ведущего целесообразно выделить следующие позиции оценки как приоритетные**

- а. новизна интеллектуального продукта, предложенного к освоению
- б. технологичность программы мастер-класса
- в. харизматичность ведущего

- г. эрудицию ведущего по основной и смежным для мастер-класса областям
- д. возможность трансформации данного сценария в учебный курс

**7. При определении оценки результатов обучающихся целесообразно выделить следующие позиции оценки как приоритетные**

- а. готовность продолжить обучение на другой программе
- б. открытость к диалогу во время обучения
- в. способность комбинировать имеющиеся и получаемые знания
- г. уровень освоения знаний и умений, предложенных на мастер-классе

**8. Бесплатные мастер-классы позволяют спикеру**

- а. апробировать сценарий мастер-класса
- б. получить опыт преподавания, собрать портфолио
- в. получить статус самозанятого получить новые знания по теме обучения
- г. снизить налог на физическое лицо
- д. сформировать сеть контактов

**9. Сложность оценки себестоимости мастер-класса связана с тем, что...**

- а. необходимо учесть затраты на интеллектуальную разработку и подготовку площадки
- б. на локальном рынке неустойчивый спрос на досуговое обучение
- в. конкуренция онлайн и офлайн форматов искажает спрос
- г. высока неопределенность запросов спикера мастер-класса

**10. Базовый документ, где заказчик представляет детальное описание запрашиваемого мероприятия (характеристика продукта), сроки выполнения, эквивалентные показатели качества, экономические и специальные требования**

- а. драфт мероприятия
- б. техническое задание
- в. коммерческое предложение
- г. мастер-кит

**ЗАДАНИЕ 3. (кейс)**

**«Риски мотивационных программ управления персоналом»**

**Кейс** – В конце 90-ых объектом дискуссий на корпоративных встречах стал отчет «Война за таланты». Руководители таких значительных компаний, как «General Electric» и «Procter & Gamble», начали задумываться о взаимодействии их организаций с талантливыми сотрудниками. В то время ведущим инструментом для мотивации работников были опционы и акции. Во многих технологически развитых фирмах, например, в «Microsoft» и «CiscoSystems», появилось большое количество работников-миллионеров, в следствие чего возникла проблема удержания материально независимых кадров. Сложилась проблема и задачи создания условий, которые будут способствовать повышению лояльности сотрудников, удержания их в компании, в том числе компании пошли по пути создания условий для профессионального развития.

**Задание** – предложите линейку образовательных продуктов, которые будут стимулировать интерес опытных и талантливых сотрудников к работе в компании.

**ЗАДАНИЕ 4. Доклады и презентации.**

1. Microlearning в системе корпоративного обучения.
2. Вебинары как форма организации корпоративного обучения.
3. История возникновения профессиональной деятельности (на примере индустрии гостеприимства).
4. Кадровый рынок в индустрии гостеприимства: актуальные вызовы и дефициты компетенций.
5. Корпоративное наставничество и менторство в системе корпоративного обучения.
6. Корпоративные программы гостиничных цепей.
7. Корпоративный университет в системе развития профессиональных компетенций и повышения конкурентоспособности предприятия.
8. Обучение для позиции «джуниор», «мидл» и «руководитель» в индустрии гостеприимства.
9. Организация выездного семинара для повышения квалификации.
10. Роль корпоративного обучения в развитии HR-бренда предприятия.
11. Роль Национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» в развитии профессионального и корпоративного обучения.
12. Управление талантами в политике предприятия.
13. Устаревание компетенций: факторы и условия их развития.
14. Цифровые платформы корпоративного обучения (обзор и характеристика).
15. Экосистемы корпоративного обучения (концептуальные решения).

## **ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ**

1. Характеристика профессии: мастерство, уровень квалификации. Профессия как рыночный продукт.
2. Форсайт компетенций и профессий. Тренды развития компетенций и профессиональной деятельности в индустрии гостеприимства.
3. Корпоративное обучение: понятие, функции, тренды.
4. Кадровый рынок в индустрии гостеприимства: актуальные вызовы и дефициты компетенций.
5. Рекрутинг, хэдхантинг и корпоративное обучение.
6. Программа корпоративного обучения как образовательный продукт.
7. Типы программ профессионального обучения.
8. Экосистемы корпоративного обучения (концептуальные решения).
9. Программы обучения сотрудников и программы обучения соискателей.
10. Обучение сотрудников и команд.
11. Учебные курсы «под заказ» и «коробочные» курсы.
12. Определение потребности в обучении персонала.
13. Модели корпоративного обучения. Нестандартные программы корпоративного обучения.
14. Планирование корпоративного обучения.
15. Техническое задание на программу корпоративного обучения.
16. Обучение для позиции «джуниор», «мидл» и «руководитель».
17. Краткосрочные программы («под компетенцию»).
18. Обучение с отрывом и без отрыва от производства; на рабочем месте и за его пределами.
19. Дистанционные программы корпоративного обучения.
20. Экономические вопросы корпоративного обучения.
21. Документальное оформление периода обучения сотрудников.
22. Этапы проектирования программы корпоративного обучения: баланс задач предприятия и планируемой программы обучения.

23. Разработка содержания и структуры программы, контрольно-измерительные материалы для оценки качества освоения программы.
24. Кадровый состав для обеспечения программы корпоративного обучения (руководитель программы, лекторы, менторы, методисты и др.).
25. Методическое обеспечение программы корпоративного обучения.
26. Оценка результативности корпоративной образовательной программы.
27. Управление талантами в политике предприятия и системе корпоративного обучения.
28. Корпоративное обучение в системе программы лояльности сотрудников.
29. Инсентив-туризм в политике и программах развития предприятия.
30. Риски корпоративного обучения и их предупреждение.