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

Б1.В.ДВ.04.02
шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины (модуля) **Корпоративное обучение**

Разработчик(и)

Желнина З. Ю.
Должность – зав.кафедрой
Ученая степень – к.филос.н.
Звание - доцент

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры сервиса и туризма
Протокол № 6 от 27.01.2025

Заведующий кафедрой

З. Ю. Желнина

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		Знать	Уметь	Владеть		
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Оценивает личностные ресурсы по достижению целей саморазвития и управления своим временем на основе принципов образования в течение всей жизни. УК-6.2. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при реализации траектории саморазвития.	тренды рынка услуг корпоративного образования актуальные компетенции профессии специфику индустрии гостеприимства как комплекса профессиональных компетенций	планировать трудовую нагрузку ведущих образовательного проекта выстраивать логику освоения профессиональных компетенций комбинировать игровые и профессиональные технологии в проектировании образовательного продукта	навыком изучения спроса и предложения на рынке услуг корпоративного образования проектными навыками применительно к программам корпоративного обучения данными о конкуренции в индустрии дополнительного образования	Доклады (презентация), оценка заданий СРС, кейс	
ПК-3 способен разрабатывать и применять методические материалы, оценочные технологии в освоении компетенций	3.1. Знает особенности построения компетентностно-ориентированного образовательного процесса 3.2. Умеет разрабатывать и применять	актуальные технологии планирования программ обучения методы стимулирования познавательной активности и выявления интереса к образовательным проектам разного типа	устанавливать запросы предприятия в проектировании образовательных продуктов применять методы со-творчества в проектировании и	методами планирование контрольных точек проекта навыком профессиональной рефлексии для повышения качества проектов	Доклады (презентация), оценка заданий СРС, кейс, бланковый тест	

индустрии гостеприимства	оценочные технологии в организации процесса освоения компетенций индустрии гостеприимства 3.3. Владеет методами ИКТ для построения образовательного процесса и оценки его результатов	принципы оценки результативности образовательного проекта	проведении программ корпоративного обучения оценивать уровень достижения профкомпетенций	навыками разработки оценочных инструментов образовательного проекта		

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	**Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)**			
	Ниже порогового *(«неудовлетворительно»)*	**Пороговый** *(«удовлетворительно»)*	**Продвинутый** *(«хорошо»)*	**Высокий** *(«отлично»)*
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

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
Содержание	
Сформулирована цель, проблема работы	1
Информация изложена полно и четко	1
Использованы самостоятельно разработанные блок-схемы, диаграммы, мемокарты	3
Сделаны выводы, определена практическая значимость, перспективность исследования	2
Оформление презентации	
Единый стиль оформления	1
Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой	1
Эффект презентации	
Презентация позволяет включить ее в образовательный контент	1
Мах количество баллов	10

Оценка/баллы	Критерии оценивания
Отлично	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
Хорошо	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
Удовлетворительно	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
Неудовлетворительно	Задание выполнено со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. ИЛИ Задание не выполнено.

3.2 Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

1. Устаревающие 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 ср 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

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.

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
Зачтено	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
Не зачтено	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

Экзамен

Оценка/баллы	Критерии оценивания
Отлично	Ответ отражает знания ключевых понятий дисциплины, принципов развития представляемой области знания, способность к проектированию интеллектуальных и рыночных продуктов. Ответы на дополнительные вопросы отражают широкий кругозор и мотивированность к профессиональному развитию
Хорошо	Ответ отражает знание ключевых понятий дисциплины, принципов развития представляемой области знания. Неточности в ответе компенсируются ответами на дополнительные вопросы. Обучающийся свободно ориентируется в системе профессиональных задач, решения практических вопросов проектирования.
Удовлетворительно	В ответе использованы базовые понятия по профилю дисциплины. Обучающийся способен использовать базовые технологии проектирования, решения практических задач профессиональной деятельности. Не проявил кругозора знаний по обсуждаемой отрасли, делает ошибки в применении знаний и умений по отдельным поставленным вопросам и задачам.
Неудовлетворительно	Ответ отражает незнание базовых понятий и терминов. Не выполнены задания (кейсы). Обучающийся не проявил знания о трендах развития и технологиях профессиональной сферы.

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания.*

Комплект заданий диагностической работы

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
	1. Устаревающие технологии создают препятствия на пути технологической и знаниевой трансформации в работе организации д. smart-обучение е. майнер ж. унаследованная технология з. хьютагогика **2. «Умное образование» (smart education) – модель обучения, сценарий и архитектура которой позволяет** ж. адаптировать образовательную программу для вновь открывающихся задач з. определять междисциплинарные связи и. прогнозировать риски образовательной системы к. анализировать персональные характеристики обучающегося л. определять контексты образовательной среды м. формировать цифровой след обучения **3. Отличительный признак мастер-класса от других образовательных технологий** д. актуальность е. вовлеченность ж. обновление контента з. оптимальность **4. Сходство мастер-класса ср стартапом строится на том, что …** д. высокий риск провала на этапе продвижения е. используются ограниченные ресурсы ж. неопределенность перспектив единичного результата з. 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 …** ж. возможность изменять сценарий по ходу события з. возможность создавать сценарий для гибридного формата и. интерактивность к. лёгкость подготовки для небольшой аудитории л. практико-ориентированность м. стимулирование потребности в развитии и применении личного опыта
ПК-3 способен разрабатывать и применять методические материалы, оценочные технологии в освоении компетенций индустрии гостеприимства	
	1. При определении оценки работы ведущего целесообразно выделить следующие позиции оценки как приоритетные е. новизна интеллектуального продукта, предложенного к освоению ж. технологичность программы мастер-класса з. харизматичность ведущего и. эрудицию ведущего по основной и смежным для мастер-класса областям

к. возможность трансформации данного сценария в учебный курс

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

д. готовность продолжить обучение на другой программе
е. открытость к диалогу во время обучения
ж. способность комбинировать имеющиеся и получаемые знания
з. уровень освоения знаний и умений, предложенных на мастер-классе

3. Бесплатные мастер-классы позволяют спикеру

е. апробировать сценарий мастер-класса
ж. получить опыт преподавания, собрать портфолио
з. получить статус самозанятого получить новые знания по теме обучения
и. снизить налог на физическое лицо
к. сформировать сеть контактов

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

д. необходимо учесть затраты на интеллектуальную разработку и подготовку площадки
е. на локальном рынке неустойчивый спрос на досуговое обучение
ж. конкуренция онлайн и офлайн форматов искажает спрос
з. высока неопределенность запросов спикера мастер-класса

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

д. драфт мероприятия
е. техническое задание
ж. коммерческое предложение
з. мастер-кит