

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра труда и социальной политики

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой труда и социальной политики

Протокол от «28» июня 2017 г. № 18

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.Д.В.9.4. Образовательная среда и основы андрагогики

(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

Образ.ср. и ос.андр.

(краткое наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление карьерой персонала

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

заочная

(форм(ы) обучения)

Год набора- 2018

Москва, 2017г.

Автор–составитель:

Доктор социологических наук, доцент,
профессор кафедры управления персоналом Коростылева Н.Н.

Заведующий кафедрой

Заведующий кафедрой труда и социальной политики, доктор экономических наук,
профессор Калашников С.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине , соотнесенных с

п

①

②

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств

и

и

Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет",

и

и

и

и

и

и

и

и Материально-техническая база, информационные технологии, программное

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

и

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине , соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.9.1 «Образовательная среда и основы андрагогики» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-22	умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	ПК-22.1 ПК-22.1.3	умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, строить соответствующие организационно-экономические модели. умение исследовать образовательную среду и адаптировать ее для различных категорий обучающихся
ПК-26	умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	ПК-26.1	умение применять в профессиональной сфере приемы и технологии учебно-методические комплексы, связанные с образованием персонала.
ПК-27	владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	ПК-27.1	умение использовать образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов в процессе обучения

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
разработка системы стратегического управления персоналом организации.	ПК-22.1 (ПК-22.1.3)	на уровне знаний: методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ
		на уровне умений: разрабатывать корпоративные программы по обучению персонала
		на уровне навыков: разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по обучению персонала
администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации.	ПК-26.1	на уровне знаний: методы управления развитием и обучением персонала в организации
		на уровне умений: анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам обучения персонала
		на уровне навыков: подготовка предложений по развитию учебно-методических комплексов в области управления персоналом
реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.	ПК-27.1	на уровне знаний: методы анализа выполнения планов и задач в области обучения и образования персонала
		на уровне умений: контролировать исполнение поручений и задач, вносить своевременные коррекции в планы и задачи по обучению персонала
		на уровне навыков: оперативное управление персоналом подразделения организации

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.ДВ.9.1 «Образовательная среда и основы андрагогики» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа.

. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (очная форма обучения), составляет 16 часов: лекции – 4 часа, практические занятия – 12 часов, самостоятельная работа составляет 56 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (очно-заочная форма обучения), составляет 14 часов: лекции – 4 часа, практические занятия – 10 часов, самостоятельная работа составляет 58 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (очная форма обучения), составляет 16 часов: лекции – 4 часа, практические занятия – 12 часов, самостоятельная работа составляет 52 часа. Контроль – 4 часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет в 1 семестре.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.9.1 «Образовательная среда и основы андрагогики» предусмотрена в 1 семестре по очной и очно-заочной формам обучения и на 1 курсе по заочной форме обучения.

Дисциплина Б1.В.ДВ.9.1 «Образовательная среда и основы андрагогики» входит в раздел ОП ВО вариативной части дисциплин программы Блока 1. «Дисциплины (модули)».

Дисциплина реализуется параллельно с

Б1.Б.5 Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом (1 семестр очная и очно-заочная формы обучения, 1 курс заочная форма обучения)

Б1.В.ОД.5 Финансово-экономическое обеспечение управления персоналом в государственных учреждениях и корпорациях (1 семестр очная и очно-заочная формы обучения, 1 курс заочная форма обучения)

Б2.Н.1 Научно-исследовательская работа (1 часть), (1 семестр очная и очно-заочная формы обучения, 1 курс заочная форма обучения)

Дисциплина реализуется перед

Б1.В.ОД.2 Иностранный язык в деловом и профессиональном общении 2 семестр очная форма обучения, 3 семестр очно-заочная форма обучения, 1 и 2 курсы заочная форма обучения)

Б1.В.ДВ.8.1 Технологии тайм-менеджмента в управлении персоналом (3 семестр очная форма обучения, 4 семестр очно-заочная форма обучения, 2 курс заочная форма обучения).

Б1.В.ДВ.8.2 HR-инжиниринг(3 семестр очная форма обучения, 4 семестр очно-заочная форма обучения, 2 курс заочная форма обучения).

Б2.Н.1 Научно-исследовательская работа (2 и 3 части), (2 семестр очная и очно-заочная форма(2 часть), 3 семестр очная и очно-заочная формы обучения, 2 курс заочная форма обучения).

Б2.П.1 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика), (4 семестр очная и очно-заочная формы обучения, 2 курс заочная форма обучения).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом –зачет (1 семестр очная и очно-заочная формы обучения, 1 курс заочная форма обучения).

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР		
			Л	ЛР	ПЗ	КСР			
		очная форма обучения							
Тема 1	Теоретико-методологические аспекты формирования образовательной среды							О	
Тема 2	Проектирование							ГЗ	

	образовательной среды							
Тема 3	Андрагогика как наука образования взрослых							КС
Тема 4	Непрерывное образование: история, методика, технологии							О,Д
Тема 5	Образование персонала в организации: состояние, проблемы, перспективы							КС
Промежуточная аттестация								За
Всего:								

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Теоретико-методологические аспекты формирования образовательной среды							О
Тема 2	Проектирование образовательной среды							ГЗ
Тема 3	Андрагогика как наука образования взрослых							КС
Тема 4	Непрерывное образование: история, методика, технологии							О,Д
Тема 5	Образование персонала в организации: состояние, проблемы, перспективы							КС
Промежуточная аттестация								За
Всего:								

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
заочная форма обучения								

Тема 1	Теоретико-методологические аспекты формирования образовательной среды							О
Тема 2	Проектирование образовательной среды							ГЗ
Тема 3	Андрагогика как наука образования взрослых							КС
Тема 4	Непрерывное образование: история, методика, технологии							О,Д
Тема 5	Образование персонала в организации: состояние, проблемы, перспективы							КС
Промежуточная аттестация								За
Всего:								

Примечание: ** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), групповое задание (ГЗ) по одной из тем, круглый стол (КС), доклад (Д).

*** - формы промежуточной аттестации: зачёт (За).

Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретико-методологические аспекты формирования образовательной среды

Образовательная среда как часть социальной реальности. Понятия «пространство» и «среда». Человек как главный субъект среды. Образовательная среда как совокупность условий и возможностей личностного развития, определяемая качеством функционирования образовательных учреждений и социально-культурной средой. Образовательная среда как сложная открытая, саморазвивающаяся система. Подсистемы образовательной среды. Принципы построения развивающей образовательной среды в образовательных учреждениях. Принципы организации пространственной структуры образовательной среды (Г.А.Ковалев, Ю.Г.Абрамова). Три основных компонента образовательной среды. Пространственно-семантический. Содержательно-методический. Коммуникационно - организационный компонент.

Тема 2. Проектирование образовательной среды

Проектирование как процесс, в ходе которого создается прототип, прообраз необходимого объекта. Параметры социального проектирования. Жизненный цикл проекта. Типы проектов. Проектирование образовательной среды как создание сложной, открытой, развивающейся системы условий и факторов. Компоненты образовательного проекта. Основные уровни проектирования образовательной среды. Системные основания проектирования. Содержательные аспекты изменений образовательной среды. Система управления. Проектирование учебно-воспитательной деятельности. Система научно-методического сопровождения. Проектирование материально-технической системы, информационно-технологической системы, система ДПО. Проблемы проектирования образовательной среды. Критерии оценки образовательной среды. Социально-психологические факторы. Функции образовательной среды и их культурные истоки. Критерии развития человека в интеллектуальной, социально-профессиональной и личностной сферах.

Качественные показатели образовательной среды.

Тема 3. Андрагогика как наука образования взрослых

Андрагогика – наука и научно практическая область, которая исследует и определяет закономерности образовательной деятельности взрослых. Методология андрагогики. Объект и предмет андрагогики, цели и задачи. Объяснительно-исследовательская функция андрагогики. Практическая функция и прогностическая функции. Сравнение педагогического и андрагогического обучения. Педагогическая модель. Андрагогическая модель. Категории андрагогики. Андрагогический процесс. Обучающе-познавательный процесс. Воспитательный процесс. Особенности андрагогического процесса. Андрагогические задачи профессионального образования. Научный контекст андрагогического знания. Взрослость как качество жизнедеятельности. Характеристика преобладающих видов мышления в зависимости от возрастной категории. Признаки взрослости. Зрелость как социально активный и продуктивный период жизнедеятельности. Трудности в образовании взрослых. Основные структурные элементы андрагогики.

Тема 4. Непрерывное образование: история, методика, технологии

Исторический аспект непрерывного образования. Зарубежный и отечественный опыт. Меморандум о непрерывном образовании. Непрерывность образования. Категории непрерывного образования: на протяжении всей жизни, продолжающее, образование взрослых, дальнейшее образование, рекуррентное. Проблематика непрерывного образования. Области непрерывного образования. Обучение грамотности. Профессиональное обучение. Общекультурное (дополнительное образование, не связанное с трудовой деятельностью). Показатели образованности. Грамотность, компетентность, культура. Функции непрерывного образования: компенсирующая, адаптивная. Функциональные принципы в непрерывном образовании. Принцип приоритетности самостоятельного обучения. Принцип совместной деятельности. Принцип использования имеющегося положительного жизненного опыта и др.

Тема 5. Образование персонала в организации: состояние, проблемы, перспективы

Образование и обучение в организации как андрагогическая проблема. Цель и задачи обучения персонала в организации. Технология эффективного обучения персонала компании. Частота обучения в компании. Процесс подготовки обучения персонала в зависимости от категории. Ключевые компетенции сотрудников: разработка и обучение. Основные сложности, с которыми сталкиваются при обучении. Групповое обучение и индивидуальное обучение. Алгоритм организации обучения в компании. Программа обучения. Методы обучения. Методические материалы. Оценка эффективности проведенного обучения. Составление прогноза образовательных потребностей компании на будущее. Расчеты затрат на обучение. Создание корпоративного университета. Цели и задачи. Перспективы образования персонала в компании.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.9.1 «Образовательная среда и основы

андрагогики» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Теоретико-методологические аспекты формирования образовательной среды	опрос
Тема 2.	Проектирование образовательной среды	групповое задание
Тема 3.	Андрагогика как наука образования взрослых	круглый стол
Тема 4.	Непрерывное образование: история, методика, технологии	опрос, доклад
Тема 5	Образование персонала в организации: состояние, проблемы, перспективы	круглый стол

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступлению на круглом столе,
- выступления по защите задания групповой работы,
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам написания реферата.

Типовые оценочные средства по темам

Тема 1. Теоретико-методологические аспекты формирования образовательной среды **Вопросы для подготовки к опросу**

Образовательная среда как часть социальной реальности. Понятия «пространство» и «среда».

Образовательная среда как совокупность условий и возможностей личностного развития,

Образовательная среда как сложная открытая, саморазвивающаяся система. Подсистемы образовательной среды.

Принципы построения развивающей образовательной среды в образовательных учреждениях.

Принципы организации пространственной структуры образовательной среды (Г.А.Ковалев, Ю.Г.Абрамова).

Три основных компонента образовательной среды . Пространственно-семантический. Содержательно-методический. Коммуникационно - организационный компонент.

Тема 2. Проектирование образовательной среды

Вопросы для подготовки к групповому заданию

Параметры социального проектирования. Жизненный цикл проекта. Типы проектов.

Проектирование образовательной среды как создание сложной, открытой, развивающейся системы условий и факторов.

Компоненты образовательного проекта. Основные уровни проектирования образовательной среды.

Содержательные аспекты изменений образовательной среды.

Система управления. Проектирование учебно-воспитательной деятельности. Система научно-методического сопровождения.

Проектирование материально-технической системы, информационно-технологической системы, система ДПО.

Проблемы проектирования образовательной среды. Критерии оценки образовательной среды.

Тема 3. Андрагогика как наука образования взрослых

Вопросы для подготовки к круглому столу

Андрагогика – наука и научно практическая область.

Методология андрагогики.

Объяснительно-исследовательская функция андрагогики. Практическая функция и прогностическая функции.

Сравнение педагогического и андрагогического обучения. Педагогическая модель. Андрагогическая модель.

Категории андрагогики. Андрагогический процесс. Обучающе-познавательный процесс. Воспитательный процесс.

Особенности андрагогического процесса

Андрагогические задачи профессионального образования.

Научный контекст андрагогического знания.

Взрослость как качество жизнедеятельности.

Трудности в образовании взрослых.

Основные структурные элементы андрагогики.

Тема 4. Непрерывное образование: история, методика, технологии

Вопросы для подготовки к опросу и написанию доклада

Исторический аспект непрерывного образования. Зарубежный и отечественный опыт.

Меморандум о непрерывном образовании.

Непрерывность образования. Категории непрерывного образования:

Проблематика непрерывного образования. Области непрерывного образования. Обучение грамотности.

Профессиональное обучение.

Показатели образованности.

Функции непрерывного образования: компенсирующая, адаптивная.

Функциональные принципы в непрерывном образовании.

Тема 5. Образование персонала в организации: состояние, проблемы, перспективы

Вопросы для подготовки к круглому столу

Образование и обучение в организации как андрагогическая проблема.
Цель и задачи обучения персонала в организации.
Процесс подготовки обучения персонала в зависимости от категории.
Ключевые компетенции сотрудников: разработка и обучение.
Основные сложности, с которыми сталкиваются при обучении.
Групповое обучение и индивидуальное обучение.
Алгоритм организации обучения в компании.
Программа обучения. Методы обучения. Методические материалы.
Оценка эффективности проведенного обучения.
Составление прогноза образовательных потребностей компании на будущее.
Расчеты затрат на обучение.
Создание корпоративного университета.
Перспективы образования персонала в компании.

Пример группового задания

Обучающиеся делятся на группы по 3-4 человека. Им дается задание: спроектировать символику, миссию, цель и задачи образовательного учреждения. Представить проект нужно графически. С этой целью выдается ватман, канцелярские принадлежности, скотч. Время на задание 40 минут. После выполнения задания обучающиеся должны проект презентовать.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-22	умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	ПК-22.1	умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, строить соответствующие организационно-экономические модели.
		ПК-22.1.3	умение исследовать образовательную среду и адаптировать ее для

			различных категорий обучающихся
ПК-26	умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	ПК-26.1	умение применять в профессиональной сфере приемы и технологии учебно-методические комплексы, связанные с образованием персонала.
ПК-27	владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	ПК-27.1	умение использовать образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов в процессе обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-22.1 (ПК-22.1.4)	Уметь разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, строить соответствующие организационно-экономические модели	Умеет грамотно и системно разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и качественно организовывать их выполнение, в полной мере применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, комплексно строить соответствующие организационно-экономические модели
	Исследовать образовательную среду	Исследует в полной мере образовательную среду
	Уметь адаптировать образовательную среду для различных	Умеет четко адаптировать образовательную среду для различных категорий обучающихся

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	категорий обучающихся Понимать принципы функционирования и развития андрагогики	Понимает четко принципы функционирования и развития андрагогики
ПК-26.1	Разрабатывать программы по обучению взрослых Разрабатывать программы социальной адаптации и адаптационного обучения в целях развития персонала Владеть технологиями интегрированного и инклюзивного образования в вузе Разрабатывать программы обучения с применением технологий интегрированного и инклюзивного образования в вузе	Разработает системно и качественно программы обучения взрослых. Разрабатывает грамотно и в полной мере программы социальной адаптации и адаптационного обучения в целях развития персонала Демонстрирует комплексное владение технологиями интегрированного и инклюзивного образования в вузе. Применяет в полной мере приемы, технологии и способы реализации интегрированного и инклюзивного образования в вузе
ПК-27.1	Владеть знаниями об основах технологий и приемов, связанных с организацией, управлением и оценкой эффективности образования персонала Применять современные приемы и технологии оценки эффективности развития и обучения персонала	Демонстрирует глубокие знания об основах технологий и приемов, связанных с организацией, управлением и оценкой эффективности образования персонала Применяет комплексно и системно современные приемы и технологии оценки эффективности развития и обучения персонала

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Образовательная среда как часть социальной реальности.
2. Понятия «пространство» и «среда». Человек как главный субъект среды.
3. Образовательная среда как совокупность условий и возможностей личностного развития,
4. Образовательная среда как сложная открытая, саморазвивающаяся система.
5. Подсистемы образовательной среды.
6. Принципы построения развивающей образовательной среды в образовательных учреждениях.
7. Принципы организации пространственной структуры образовательной среды (Г.А.Ковалев, Ю.Г.Абрамова).
8. Три основных компонента образовательной среды. Пространственно-семантический. Содержательно-методический. Коммуникационно - организационный компонент.
9. Проектирование как процесс, в ходе которого создается прототип, прообраз необходимого объекта.
10. Параметры социального проектирования. Жизненный цикл проекта. Типы проектов.
11. Проектирование образовательной среды как создание сложной, открытой, развивающейся системы условий и факторов.
12. Компоненты образовательного проекта. Основные уровни проектирования образовательной среды.
13. Системные основания проектирования.
14. Содержательные аспекты изменений образовательной среды.
15. Проектирование системы управления.
16. Проектирование учебно-воспитательной деятельности.
17. Система научно-методического сопровождения.
18. Проектирование материально-технической системы, информационно-технологической системы, система ДПО.
19. Проблемы проектирования образовательной среды.
20. Критерии оценки образовательной среды.
21. Социально-психологические факторы образовательной среды.
22. Функции образовательной среды и их культурные истоки.
23. Критерии развития человека в интеллектуальной, социально-профессиональной и личностной сферах.
24. Качественные показатели образовательной среды.
25. Андрагогика – наука и научно практическая область, которая исследует и определяет закономерности образовательной деятельности взрослых.
26. Методология андрагогики.
27. Объект и предмет андрагогики, цели и задачи.
- 28.** Объяснительно-исследовательская функция андрагогики. Практическая функция и прогностическая функции.
29. Сравнение педагогического и андрагогического обучения . Педагогическая модель. Андрагогическая модель.
30. Категории андрагогики. Андрагогический процесс. Обучающе-познавательный процесс. Воспитательный процесс.
31. Особенности андрагогического процесса
32. Андрагогические задачи профессионального образования.
33. Научный контекст андрагогического знания.
34. Взрослость как качество жизнедеятельности.
35. Характеристика преобладающих видов мышления в зависимости от возрастной категории. Признаки взрослости.
36. Зрелость как социально активный и продуктивный период жизнедеятельности.
37. Трудности в образовании взрослых.

38. Основные структурные элементы андрагогики.
39. Исторический аспект непрерывного образования. Зарубежный и отечественный опыт.
40. Меморандум о непрерывном образовании.
41. Непрерывность образования. Категории непрерывного образования: на протяжении всей жизни, продолжающее, образование взрослых, дальнейшее образование, рекуррентное.
42. Проблематика непрерывного образования.
43. Области непрерывного образования. Обучение грамотность . Профессиональное обучение. Общекультурное (дополнительное образование, не связанное с трудовой деятельностью).
44. Показатели образованности. Грамотность, компетентность, культура.
45. Функции непрерывного образования: компенсирующая, адаптивная.
46. Функциональные принципы в непрерывном образовании.
47. Образование и обучение в организации как андрагогическая проблема .
48. Цель и задачи обучения персонала в организации.
49. Технология эффективного обучения персонала компании.
50. Частота обучения в компании. Методика опроделения.
51. Процесс подготовки обучения персонала в зависимости от категории.
52. Ключевые компетенции сотрудников: разработка и обучение.
53. Основные сложности, с которыми сталкиваются при обучении.
54. Групповое обучение и индивидуальное обучение в компании.
55. Алгоритм организации обучения в компании.
56. Программа обучения.
57. Методы обучения и методические материалы.
58. Оценка эффективности проведенного обучения.
59. Составление прогноза образовательных потребностей компании на будущее.
60. Расчеты затрат на обучение.
61. Создание корпоративного университета. Цели и задачи.
62. Перспективы образования персонала в компании.

Практические задания (кейсы) для зачета

Кейс№1

В период кризиса 2008 года в банке оптимизировали бюджет на персонал и сократили затраты на обучение. Были полностью свернуты все образовательные программы. После выхода из кризиса персонал вновь стали набирать, появилась потребность в обучении. Требуется быстро восстановить обучающие программы под задачи розничного сегмента, причем в многочисленных филиалах банка.

Каким образом это можно сделать? Кто должен проявить инициативу?

Кейс№2

Компания, которая занимается продажей цифровой техники, открыла 12 новых салонов в городе и области. В каждый срочно потребовалось назначить руководителя. Чтобы не тратить время и деньги на подбор управленцев со стороны, поставили на позиции директоров салонов лучших штатных сотрудников. Для них, ранее занимавших должности исполнителей, это – продвижение по службе. Однако уже через полгода стало ясно, что не все справились с новой ролью. Почти половину руководителей салонов надо менять, так как они управляют неэффективно. Начинающие директора так и не смогли стать для бывших коллег руководителями. Стало ясно: к управленческим позициям рядовых сотрудников надо готовить. Причем готовить быстро и собственными силами. В этом HR-директор и гендиректор были единомышленны. Главе службы персонала нужно

разработать комплекс мероприятий, с помощью которых удастся научить вчерашних исполнителей управлять подразделениями. Причем нужны и теоретические, и практические инструменты.

Какие инструменты обучения необходимо задействовать, чтобы обучить будущих руководителей? Какие методы обучения будут востребованы?

Кейс№3

Несмотря на кризис, руководство компании решило расширить деятельность – открыть 98 новых фирменных салонов. Но искать управленцев для такого количества торговых точек и обучать их – долго и дорого. Генеральный директор попросил HR-службу вырастить руководителей из своих сотрудников. Они уже знают специфику работы компании, их не надо обучать с нуля. Но у них, скорее всего, нет навыков и компетенций, необходимых управленцам. Следовательно, HR-директору предстоит выработать механизм, с помощью которого их удастся развить. Так родилась идея создать систему развития. Тогда можно будет непрерывно готовить кадры для всех отделов.

Как разработать этот механизм? Как развивать и обучать сотрудников навыкам и умениям руководителя?

Кейс№4

Конечно, толковые IT-специалисты среди тех, кто уже закончил вуз, есть. Но они либо уехали зарубеж, либо уже работают в российских компаниях и не хотят уходить. Найти молодого специалиста по современным технологиям с оконченным высшим образованием сложно. А если компания активно развивается и требуется даже не один-два, а много новых IT-специалистов, эта задача усложняется. Брать на работу студентов старших курсов – решение проблемы. Но как понять, кто подойдет?

Что нужно предпринять HR-специалисту, чтобы выяснить кто из выпускников подойдет, а кто- нет? Кто готов учиться дальше?

Кейс№5

Компания МЕГАПОЛИС внедрила облачную платформу SAP SuccessFactors, чтобы оптимизировать оценку персонала по компетенциям. Но позитивно изменились и другие HR-процессы. Ведь они взаимосвязаны. Так, стал точным и менее затратным контроль за тем, как сотрудники выполняют бизнес-задачи. Понятнее выглядит и отбор новичков, а также начисление переменной части зарплаты. Удалось выстроить и современную систему обучения – по результатам оценки.

Как выстроить эту систему оценки? Представьте алгоритм действий.

Кейс№6

В учебных заведениях уже не отрицают: их программы не отвечают запросам бизнеса. Выпускать специалистов, которые полностью готовы к практической работе в компаниях, вузы и колледжи не могут. Но пытаются. Сейчас они сокращают количество «общих» дисциплин в пользу профильных. Профильные могут разработать только компании. Поэтому учебные заведения и работодатели создают совместные образовательные курсы. Часть бакалавриата студенты проведут в компаниях – будут обучаться в процессе работы. Какой опыт в этом процессе накоплен? Что нужно сделать компаниям, чтобы быстро и качественно обучить бакалавров необходимым компетенциям?

Кейс№7

Сотрудники часто считают обучение ненужной тратой времени, а руководителям трудно найти время для занятий. Они не хотят становиться тренерами. Если вводить

дистанционное обучение, возникают сомнения, не станут ли сотрудники хуже усваивать материал.

Как мотивировать персонал учиться? Что нужно для этого сделать?

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Обучающийся показывает высокий уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует высокое качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает высокое качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений. Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при

	<p>ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе), но поставленные вопросы отвечает неуверенно. Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), но при этом отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе), но при этом в ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские.</p>
0-5	<p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p> <p>Обучающийся показывает недостаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует недостаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает недостаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе). Неуверенно и логически непоследовательно излагает в целом материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено», если обучающийся набрал менее 50 баллов,

- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки

устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Практические задания являются необходимым звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания (кейса): качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Методические рекомендации по проведению группового задания

Групповые задания – это метод обучения, требующий совместной деятельности обучающихся, когда каждый в группе решает общую задачу, обсуждает ее и группа выносит единое решение. Группа состоит из 3-4 обучающихся. На выполнение задания отводится 40 минут, на представление результатов работы группы отводится 10-12 минут.

Рекомендации по подготовке к круглому столу:

Подготовка к круглому столу представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) круглого стола;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Содержательные аспекты изменений образовательной среды.
2. Проектирование системы управления.
3. Проектирование учебно-воспитательной деятельности.
4. Система научно-методического сопровождения.
5. Проектирование материально-технической системы, информационно-технологической системы, система ДПО.
6. Проблемы проектирования образовательной среды.
7. Критерии оценки образовательной среды.
8. Социально-психологические факторы образовательной среды.
9. Функции образовательной среды и их культурные истоки.
10. Критерии развития человека в интеллектуальной, социально-профессиональной и личностной сферах.
11. Качественные показатели образовательной среды.
12. Андрагогика – наука и научно практическая область, которая исследует и определяет закономерности образовательной деятельности взрослых.
13. Методология андрагогики.
14. Объект и предмет андрагогики, цели и задачи.
15. Объяснительно-исследовательская функция андрагогики. Практическая функция и прогностическая функции.
16. Сравнение педагогического и андрагогического обучения . Педагогическая модель. Андрагогическая модель.
17. Категории андрагогики. Андрагогический процесс. Обучающе-познавательный процесс. Воспитательный процесс.
18. Особенности андрагогического процесса

Методические рекомендации по защите кейсов.

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов - научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Агапов В. С. Социально-психологические детерминанты креативной компетентности студентов : монография / Агапов, Валерий Сергеевич, Давлетова, Рада Уеловна. - М. : Макеев Игорь Вячеславович, 2016. - 163 с.

2. Афанасьев М.Ю. История [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению курса и подготовке к семинарским занятиям. Учебное пособие/ Афанасьев М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Институт специальной педагогики и психологии, 2011.— 40 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/29973.html>.—ЭБС «IPRbooks»
3. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 192 с.
5. Образование, наука и бизнес в создании интеллектуальноемких сред / Г. А. Ключарев [и др.] ; Федеральное агентство научных организаций, Ин-т социологии РАН. - СПб. : Нестор-История, 2016. - 286 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Беляков С. А. Российское высшее образование: модели и сценарии развития / Беляков Сергей Анатольевич, Клячко Татьяна Львовна ; РАНХиГС при Президенте РФ, Центр экономики непрерывного образования. – М. : Дело, 2013. – 313 с.
2. Калашников В. Г. Образовательная среда контекстного типа / В. Г. Калашников // Высшее образование в России. - 2012. - №4. - С. 92-97.
3. Клячко Т. Л. Образование в России: основные проблемы и возможные решения / Клячко, Т. Л. ; РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2013. - 48 с.
4. Мельников М. С. Образовательные технологии в развитии молодежного предпринимательства / М. С. Мельников // Российское предпринимательство. - 2012. - №6. - С. 201-207.
5. Сенько Ю. В. Образование в гуманитарной перспективе / Ю. В. Сенько ; М-во образования и науки РФ, Алтайский государственный ун-т. - Барнаул, 2011. - 367 с.
6. Томас Г. Образование. Очень краткое введение / Томас, Гэри ; пер. с англ. А. Архиповой под науч. ред. С. Филоновича. - М. : Высшая школа экономики, 2016. - 176 с.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Володина А.Ю. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Володина А.Ю., Костин И.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 22 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46478.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Леонтьев А. А. Педагогика здравого смысла. Избранные работы по философии образования и педагогической психологии / Леонтьев, Алексей Алексеевич ; под ред. Д. А. Леонтьева. - М. : Смысл, 2016. - 527 с.
3. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2007.— 624 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Соколова Н.Г. Магистерская диссертация. Подготовка, оформление и защита [Электронный ресурс]: методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы магистра по направлению подготовки МЕНЕДЖМЕНТ/ Соколова Н.Г.— Электрон. текстовые данные.—

Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2015.— 97 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/54503.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза// European Council Presidency Conclusions, Лиссабон, 23-24 марта 2000, Санта Мария да Фейра, 19-20 июня 2000.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)// Собрание законодательства Российской Федерации от 31 декабря 2012 г. N 53 (часть I) ст. 7598.
3. Паспорт приоритетного проекта «Вузы как центры пространства создания инноваций»// Протокол заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 года №9.
4. Паспорт приоритетного проекта «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»// Протокол заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 года №9.

6.5. Интернет-ресурсы

1. <http://www.government.ru> – официальный сайт Правительства Российской Федерации
2. <http://www.gks.ru> – Федеральная служба государственной статистики.
3. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> – Портал статистики «Евростат»
4. <http://www.evernote.com> – Информационный менеджер
5. Справочно-правовая система «Консультант плюс».
6. Справочно-правовая система «Гарант».
7. THE THEORY AND PRACTICE OF PEOPLE MANAGEMENT: A CRITICAL REVIEW OF THE BRITISH EXPERIENCE. John R. Dobson / Riga International School of Economics and Business Administration. College // <http://www.EBSCO.com>
8. Научная библиотека МГУ им. М.В.Ломоносова – www.nbmgu.ru
9. Научная библиотека Санкт-Петербургского государственного университета - www.lib.pu.ru

6.6. Иные источники

1. Антипов А. Г. Образовательная среда в модернизации современной России / А. Г. Антипов// Альма Матер (Вестник высшей школы). - 2010. - № 4. - С.
2. Векшинский А.А. Философский аспект формирования новой парадигмы образования. (Монография). СПб.: СЗУПиОУ, 2006 . -580 с.
3. Самохина Е. А. Высшая школа США и РФ: сравнительный анализ / Е. А. Самохина // Экономика образования. - 2012. - №1. - С. 96-103.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций,

текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.