

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Факультет технологии и предпринимательства

Кафедра технологии профессионального образования

Утверждён кафедрой
технологии-профессионального образования
Протокол от «9» февраля 2022г. № 10

И.о. зав. кафедрой  / Л.Н. Анисимова/

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине: Планирование и развитие карьеры

Направление подготовки

44.03.05 Педагогическое образование(с двумя профилями подготовки)

Профиль:

Технологическое образование (проектное обучение) и образовательная
робототехника

Мытищи
2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенции

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

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

ОПК-1. Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенции	Формы учебной работы по формированию компетенций в процессе освоения образовательной программы
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Когнитивный	Работа на учебных занятиях (по темам 1-8) Самостоятельная работа (по темам 1-8) составление конспектов и подготовка доклада с презентацией, реферата по изученным темам, подготовка к зачету).
	Операционный	Работа на учебных занятиях (по темам 1-8) Самостоятельная работа (по темам 1-8) составление конспектов и подготовка доклада с презентацией, реферата по изученным темам, подготовка к зачету).
	Деятельностный	Работа на учебных занятиях (по темам 1-8) Самостоятельная работа (по темам 1-8) составление конспектов и подготовка доклада с презентацией, реферата по изученным темам, подготовка к зачету).
ОПК-1. Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	Когнитивный	Работа на учебных занятиях (по темам 1-8) Самостоятельная работа (по темам 1-8) составление конспектов и подготовка доклада с презентацией, реферата по изученным темам, подготовка к зачету).
	Операционный	Работа на учебных занятиях (по темам 1-8) Самостоятельная работа (по темам 1-8) составление конспектов и подготовка доклада с презентацией, реферата по изученным темам, подготовка к зачету).
	Деятельностный	Работа на учебных занятиях (по темам 1-8) Самостоятельная работа (по темам 1-8) составление конспектов и подготовка доклада с презентацией, реферата по изученным темам, подготовка к зачету).
	Деятельностный	Работа на учебных занятиях (по темам 1-8)

		Самостоятельная работа (по темам 1-8) составление конспектов и подготовка доклада с презентацией, реферата по изученным темам, подготовка к зачету).
--	--	--

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

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

Этапы формирования компетенции	Уровни освоения составляющей компетенции	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				Выражение в баллах БРС
Когнитивный	базовый	Знание основ планирования целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка	Общее представление, об основах планирования целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка.	41-60
	повышенный		Систематические знания основ планирования целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка.	61 - 80
	продвинутый		Всесторонние знания основ планирования целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка.	81 - 100
Операционный	базовый	Умение управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов	Несистематическое умение управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	41-60
	повышенный		Уверенное умение управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	61 - 80

	продвину- тый	образования в течение всей жизни	Высокий уровень умения управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	81 - 100
Деятельностный	базовый	Владение способностью управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Фрагментарное владение способностью управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	41-60
	повышенный		Целенаправленное и грамотное владение способностью управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	61 - 80
	продвину- тый		Творческое и обоснованное владение способностью управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	81 - 100

ОПК-1. Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики

Этапы формирования компетенции	Уровни освоения составляющей компетенции	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				Выражение в баллах БРС
Когнитивный	базовый	Знание нормативных правовых актов и норм профессиональной этики в сфере образования	Общие, но не структурированные знания нормативных правовых актов и норм профессиональной этики в сфере образования.	41-60
	повышенный		Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания нормативных правовых актов и норм профессиональной этики в сфере образования.	61 - 80

	продвинутый		Сформированные систематические знания нормативных правовых актов и норм профессиональной этики в сфере образования.	81 - 100
Операционный	базовый	Умение осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	В целом верное, но недостаточно точно осуществляемое умение осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.	41-60
	повышенный		В целом сформированное и систематическое умение осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.	61 - 80
	продвинутый		Систематическое и обоснованное умение осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.	81 - 100
Деятельностный	базовый	Владение способностью осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	В целом успешное, но недостаточно уверенное владение способностью осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.	41-60
	повышенный		Сформированное, систематическое применение навыков владения способностью осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.	61 - 80

	продвинутой		Успешное, систематическое и аргументированное применение навыков владения способностью осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	81 - 100
--	-------------	--	---	----------

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для подготовки к устному опросу

1. Место и роль дисциплины «Планирование и развитие карьеры» в системе общественных и педагогических наук.
2. Особенности основных этапов развития карьеры.
3. Особенности основных факторов карьеры.
4. Формы мотивации и стимулирования профессионального развития.
5. Влияние лидерских особенностей на карьерные процессы.
6. Основы управления карьерой в организации и планирования карьерного развития персонала условия и принципы планирования карьеры.
7. Гендерное влияние на карьерные процессы.

Примерные темы рефератов

1. Карьера как процесс личностного и профессионального развития человека
2. Выбор карьеры: сущность и характеристики.
3. Планирование карьеры: сущность, характеристики.
4. Реализация карьеры: сущность, характеристики.
5. Анализ и коррекция карьеры: сущность, характеристики.
6. Профессионализм: психологическое, управленческое и операционное содержание.
7. Профессионализм и карьера.
8. Карьерный потенциал личности.
9. Карьерное пространство человека.
10. Технология самомаркетинга.
11. Персональное резюме как средство самомаркетинга, техника его составления.
12. Повороты и кризисы карьеры: сущность и причины.
13. Стратегии поведения работника в ситуациях поворота и кризиса карьеры.
14. Потеря работы и карьера.
15. Адаптация к новому месту работы.
16. Технология индивидуального консультирования по карьере.
17. Технология группового консультирования по карьере.
18. Особенности управления карьерой.
19. Специфика управления карьерой молодых специалистов.

Примерные темы докладов с компьютерной презентацией

- Тема 1. Понятие карьеры.
- Тема 2. Основные этапы карьеры.
- Тема 3. Механизмы движения карьерных процессов.
- Тема 4. Мотивация и стимулирование карьеры.
- Тема 5. Лидерство как инструмент достижения целей.
- Тема 6. Управление карьерой в организации.
- Тема 7. Выбор и планирование карьеры.
- Тема 8. Гендерные аспекты развития карьеры.

Пример практического занятия

Практическое занятие по теме: «Основные этапы карьеры».

Цель: познакомиться с основными этапами и стадиями карьерного потенциала личности.

Содержание практического занятия:

1. Основные этапы карьеры.
2. Стадии карьеры.
3. Карьерный потенциал личности.

Методические указания.

Практическое занятие, посвященное изучению основных этапов и стадий карьерного роста личности: педагог не менее чем за неделю до изучения темы дает задание (формулирует вопросы, называет источники (включая название, издание, страницы), указывает, какие составить планы, тезисы, конспекты, написать доклады. Задание следует тщательно сбалансировать, сделать посильным, доступным.

Примерные тестовые задания

Предлагаемые тестовые задания по курсу «Планирование и развитие карьеры» предназначены для повторения пройденного материала и закрепления знаний, они могут использоваться на всех контрольных формах занятий. Главная цель тестов - систематизировать знания бакалавров.

1. Ориентация на расширение профиля специалистов характерна для кадрового менеджмента:
 - а) Японии;
 - б) США;
 - в) Западной Европы;
 - г) России.
2. Косвенным показателем эффективности работы службы управления персоналом является:
 - а) компетентности персонала;
 - б) текучести персонала;
 - в) стабильности коллектива;
 - г) оборачиваемости.
3. Что является основным фактором мотивации к труду:
 - а) достижения в труде;
 - б) ответственность и самостоятельность;
 - в) возможность профессионального продвижения;
 - г) все ответы верны.
4. Отметьте, что относится к принципам качества трудовой жизни:
 - а) общественная полезность работы;
 - б) хорошие взаимоотношения в коллективе;
 - в) правовая защищённость работника на предприятии;
 - г) все ответы верны.
5. Предоставление людям рабочих мест в нужный момент времени в необходимом

количестве в соответствии с их способностями и потребностями производства – это сущность:

- а) кадрового планирования;
- б) этапа адаптации персонала;
- в) этапа обучения персонала;

6. Выберите правильную формулировку, определяющую содержание сферы деятельности:

а) сфера деятельности — совокупность предприятий, конкурирующих между собой за потребителя в силу наличия общих свойств у выпускаемой ими продукции или оказываемых услуг;

б) сфера деятельности — система взаимодействия субъектов предпринимательства и развитой инфраструктуры.

7. Процесс выбора субъектом целей – это:

- а) целеустремленность;
- б) целеполагание;
- в) мотивация.

8. Выделите верное:

- а) Самооценка = Успех / Уровень притязаний;
- б) Самосознание = Успех / Уровень притязаний;

9. Возможность и способность индивида узнать о различных видах и способах труда (профессиях), умение ориентироваться в них и выбирать наиболее подходящие для своей трудовой деятельности – это:

- а) профессиональная ориентация;
- б) профессиональный опыт;
- в) профессиональное развитие;
- г) все ответы верны.

10. Цели труда:

- а) гностическая;
- б) преобразующая;
- в) изыскательская;
- г) все ответы верны.

11. Сколько выделяют этапов становления личности в карьере:

- а) четыре;
- б) пять;
- в) шесть;
- г) семь.

12. Уровень, которого индивид стремится достичь в различных сферах жизнедеятельности (карьера, статус, благосостояние и т. п.), идеальная цель его будущих действий.

- а) уровень притязаний;
- б) уровень развития;
- в) уровень жизни.

13. Попытка не принимать за реальность нежелательные для себя события – это:

- а) отрицание;
- б) примитивная идеализация;
- в) примитивная изоляция;
- г) все ответы верны.

14. Снижение эффективности; хроническая неудовлетворенность работой; нарастание равнодушия к работе

- а) синдром деперсонализации;
- б) синдром редукции профессиональных достижений;
- в) синдром психофизиологического истощения;
- г) все ответы верны.

15. Постоянное чувство усталости; бессоница, обострение хронических заболеваний; апатия и пониженный фон настроения – это:
- а) синдром деперсонализации;
 - б) синдром редукции профессиональных достижений;
 - в) синдром психофизиологического истощения;
 - г) все ответы верны.
16. Ощущение личной несостоятельности; нарастание конфликтности или деструктивного поведения – это:
- а) синдром деперсонализации;
 - б) синдром редукции профессиональных достижений;
 - в) синдром психофизиологического истощения;
 - г) все ответы верны.
17. Что является целью управления персоналом:
- а) повышение конкурентоспособности предприятия;
 - б) регулирование набора персонала предприятия;
 - в) оба ответа верны.
18. Более широкие возможности выбора кандидата – это преимущество:
- а) внешнего привлечения персонала;
 - б) внутрифирменного привлечения персонала.
19. Соглашение между работником и работодателем, предметом которого являются трудовые отношения, называется:
- а) трудовым договором;
 - б) коллективным договором;
 - в) трудовым соглашением.
20. Описание основных функций, которые должен выполнять работник, занимающий конкретную должность – это ...
- а) квалификационная карта;
 - б) должностная инструкция;
 - в) справка о кандидате на должность.
20. Какая из схем управления персоналом верна:
- а) набор – профориентация – отбор – планирование – адаптация;
 - б) планирование – набор – отбор – профориентация – адаптация;
 - в) отбор – набор – планирование – профориентация – адаптация.
21. Длительный подъем по служебной лестнице, а потом «прыжок вниз» ввиду ухода на пенсию это характеристика модели карьеры:
- а) «трамплин»;
 - б) «змея»;
 - в) «перепутье»;
 - г) «лестница».
22. Последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации – это:
- а) профессиональная карьера;
 - б) внутриорганизационная карьера;
 - в) все ответы верны.
23. « Постепенное преодоление производственных и межличностных проблем и переход к стабильной работе» - это характеристика (какого?) этапа процесса адаптации:
- а) оценка уровня подготовленности новичка;
 - б) ориентация в) действенная адаптация;
 - г) функционирование.
24. Какая схема процесса адаптации верна:
- а) оценка уровня подготовленности новичка – действенная адаптация – ориентация – функционирование;

б) оценка уровня подготовленности новичка – функционирование – ориентация – действенная адаптация;

в) оценка уровня подготовленности новичка – ориентация– действенная адаптация – функционирование.

Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие и виды карьеры.
2. Карьера внутриорганизационная и межорганизационная: специализированная и неспециализированная.
3. Карьера вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, диагональная, центростремительная.
4. Структура внутриорганизационной карьеры Э. Шейна.
5. Типология карьеры Д. Сьюпера.
6. Понятие и виды карьерного процесса (по устойчивости, времени осуществления).
7. «Трамплин», «лестница», «змея», «перепутье» как виды карьерного процесса.
8. Виды карьерного процесса по скорости, последовательности прохождения ступеней карьерной лестницы.
9. Виды карьерного процесса по уровню притязаний.
10. Карьерный тайм-аут и дауншифтинг.
11. Основные этапы карьеры.
12. Карьерный потенциал личности.
13. Особенности управленческой карьеры.
14. Ресурсы карьеры.
15. Карьерная среда.
16. Типология мотивов карьеры.
17. Теории мотивации Д. Макклелланда, К. Альдерфера и Д. Адамса.
18. Механизмы стимулирования карьеры.
19. Мотивационная модель Л. Портера и Э. Лоулера, Ш. Ричи и П. Мартиан.
20. Теории специфической картины работников (Дуглас Макгрегор, Уильям Оучи, Питер Друкер).
21. Современные подходы к трудовой мотивации.
22. Механизмы стимулирования и мотивации карьеры.
23. Природа, определение и содержание понятия лидерства.
24. Основные теории лидерства.
25. Теория лидерства «Х» и «Y» МакГрегора.
26. Управленческая решетка Блейка и Моутон.
27. Модель лидерства Фидлера.
28. Модель ситуационного лидерства (Модель Херсея и Бланчарда).
29. Модель лидерства Херсея и Бланчарда.
30. Планирование карьерного развития персонала.
31. Организация управления карьерой в организации.
32. Индивидуальный план карьеры.
33. Карьерные ориентации личности.
34. Стратегия самоуправления карьерой.
35. Особенности женской карьеры в современном мире.
36. Гендерные аспекты развития карьеры.
37. Типы карьеры в юридической деятельности.
38. Принципы составления профессионального резюме.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенции

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится устно по вопросам.

Шкала оценивания зачета

81-100 баллов ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы зачета, отличающихся логической последовательностью и четкостью в выражении мыслей и обоснованностью выводов, демонстрирующих знания источников и литературы, понятийного аппарата и умение им пользоваться при ответе. Представлены качественно выполненные практические задания в полном объеме. Освоен продвинутый уровень всех составляющих компетенций: УК-6, ОПК-1.

61-80 баллов ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы зачета, отличающихся логичностью, четкостью и знаниями понятийного аппарата и литературы по теме вопроса при незначительных упущениях при ответах. Представлены все выполненные практические задания, но часть из них имеет недочеты в исполнении. Освоен повышенный уровень всех составляющих компетенций: УК-6, ОПК-1.

41-60 баллов ставится при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов, понятийного аппарата и обязательной литературы. Представлена основная часть выполненных практических заданий, либо их полный объем с недочетами в исполнении. Освоен базовый уровень всех составляющих компетенций: УК-6, ОПК-1.

0-40 баллов ставится при незнании и непонимании студентом существа вопросов зачета. Отсутствуют выполненные практические задания. Не освоен базовый уровень всех составляющих компетенций: УК-6, ОПК-1.

Критерии оценок усвоения компетенций

Цифровое выражение	Выражение в баллах БРС	Словесное выражение	Описание оценки в требованиях к уровню и объему компетенций
5	81 - 100	зачтено	Освоен продвинутый уровень всех составляющих компетенций: УК-6, ОПК-1.
4	61 - 80	зачтено	Освоен повышенный уровень всех составляющих компетенций: УК-6, ОПК-1.
3	41 - 60	зачтено	Освоен базовый уровень всех составляющих компетенций: УК-6, ОПК-1.
2	до 40	не зачтено	Не освоен базовый уровень всех составляющих компетенций: УК-6, ОПК-1.