

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 13:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa5b70559f609e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ (МГОУ)
Институт лингвистики и межкультурной коммуникации

Факультет романо-германских языков

Кафедра лингводидактики

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол от «07» мая 2019 г., №11

Зав. кафедрой



Василевич А.П.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по программе

ПЛАНИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ

Направление подготовки

44.03.01 Педагогическое образование

Профиль

Иностранный язык (французский язык) (английский язык)

Квалификация (степень) выпускника

бакалавр

Форма обучения

Очная

Мытищи
2018

Автор-составитель:
Акимова Наталия Владимировна,
кандидат педагогических наук, доцент

Фонд оценочных средств по программе «Планирование и развитие карьеры» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования 45.03.02 Лингвистика № 121 от 22.02.2018.

Дисциплина относится к блоку Б1.О.05 обязательной части образовательной программы и является обязательной для изучения.

Рецензент:

Четвернина Маргарита Ивановна, кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры лингводидактики МГОУ

Согласование с деканом факультета романо-германских языков, реализующего образовательную программу высшего образования.

Декан факультета /Шабанова В.П./

Год начала подготовки 2018

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	4
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования; шкалы оценивания.....	5
3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	6
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.....	11

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа: подготовка устного сообщения; подготовка реферата; выполнение контрольных заданий
ОПК-1 Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа: написание текстов, сообщения, подготовка презентаций

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования; шкалы оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания (баллы)
УК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа: выполнение контрольных заданий подготовка устного сообщения	знать: психолого-педагогические основы проектирования карьеры и обеспечения профессионального роста уметь: определять личные и профессиональные цели и пути их реализации	Выполнение проверочного теста Устный ответ Устное сообщение Выполнение контрольных заданий	41-60
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа: подготовка сообщения с презентацией, написание реферата	владеть: навыками управления своим временем и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Выполнение проверочного теста Устное сообщение с презентацией Реферат	61-100
ОПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа: выполнение контрольных заданий	знать: основные нормативные правовые акты в сфере образования и нормы профессиональной этики уметь: осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	Выполнение проверочного теста Устный ответ Устное сообщение Выполнение контрольных заданий	41-60
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа: подготовка устного сообщения; написание реферата	владеть: навыками осуществления профессиональной деятельности в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	Выполнение проверочного теста Устный ответ Реферат	61-100

Шкала оценивания

Пороговый уровень

1. Выполнение проверочного теста — до 10 баллов
2. Устный ответ — до 5 баллов
3. Устное сообщение — до 10 баллов

Продвинутый уровень

1. Выполнение проверочного теста — до 10 баллов
2. Выполнение контрольного задания — до 5 баллов
3. Устный ответ — до 5 баллов
3. Подготовка реферата — до 10 баллов
4. Устное сообщение с презентацией — до 15 баллов

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

Примерный перечень контрольных вопросов и заданий, рассматриваемых на практических занятиях

Тема 1

1. Что такое «деловая карьера»?
2. Каковы основные виды деловой карьеры?
3. Всегда ли модель партнерства оптимальна в управлении карьерой? Приведите примеры.
4. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной карьерой?
5. Какую роль в жизни человека играет умение подойти к планированию и развитию карьеры с научной точки зрения?

Тема 2

1. Как связаны задачи планирования карьеры сотрудника, кадровой службы, руководителя?
2. Выявите роль учета психологических факторов при планировании карьеры. Проиллюстрируйте ответ примерами.
3. Кто является субъектом управления карьерой?
4. Опишите процесс разработки индивидуальных планов карьеры в организации.

Тема 3

1. Определите факторы, влияющие на успешность индивидуальной карьеры педагога.
2. Как изменились требования к компетенциям учителя в свете введения ФГОС?
3. В какой зависимости находятся карьерный и профессиональный рост?
4. Определите взаимосвязь карьерной среды и карьерного пространства. Проиллюстрируйте примерами.
5. Заполните таблицу:

Индикаторы эффективного поведения	Индикаторы неэффективного поведения

Тема 4

1. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? Каким образом был осуществлен вами выбор данного типа карьеры?
2. На каком этапе карьеры вы находитесь?
3. Каковы мотивы карьерного роста? Определите иерархию Ваших профессиональных и карьерных мотивов.
4. Существуют ли, на Ваш взгляд, значительные психологические различия между мужчинами и женщинами? Как вы относитесь к точке зрения, что женщины обладают меньшими способностями, и у нет деловых качеств, необходимых для достижения высокой успешности в сфере управления?
5. Составьте вопросы для собеседования с учителями по теме «Изучение карьерной ориентации современного учителя», проведите опрос, обобщите полученные данные.

6. Подумайте, каковы возможности карьерного роста у школьного учителя.
7. Т.Крисковец в своём исследовании утверждает, что только 0,3% опрошенных учителей считают важным для себя «возможность сделать карьеру». Объясните этот факт.
8. Сформулируйте 10 вопросов педагогу - соискателю работы под Вашим руководством.

Тема 5

1. Пользуясь методикой Дж. Голланда, определите свой тип личности?
2. Проанализируйте соответствие сферы вашей профессиональной деятельности данному типу личности.
3. Определите свой индекс Майерс-Бриггс. Проанализируйте, в какой степени ваша работа позволяет реализовать доминирующие качества личности? Что нужно сделать для обеспечения более полной самореализации?
4. При помощи методики В. Э. Мильмана проанализируйте структуру вашей мотивационной сферы? Способствует ли ваша профессиональная деятельность удовлетворению значимых потребностей?
5. Какие психологические факторы, с вашей точки зрения, следует учитывать, прежде всего, при планировании карьеры учителя, руководителя образовательного учреждения?
6. Определите сильные и слабые стороны Вашей личности с точки зрения профессии учителя, руководителя образовательного учреждения. Определите пути преодоления слабых сторон.
7. Разработайте для себя портфолио карьерного продвижения.
8. Выполните задания, предусмотренные технологиями В. Сандерса, С. Д. Резника, Г. Г. Зайцева. Какая из них показалась вам более удобной и полезной? Почему?
9. Осуществите для себя разработку краткосрочного, среднесрочного долгосрочного плана карьеры, пользуясь технологией Н. Карр-Руфино.
10. Способы саморазвития и самосовершенствования навыков для личностного и карьерного развития
11. Объясните, как взаимосвязаны участие в инновационной деятельности учителя, руководителей школы и карьерный рост?
12. Каким образом характер профессионального образования влияет на профессиональную мобильность?
13. Как Вы думаете, почему подавляющее большинство учителей предпочитает массовые формы повышения профессиональной квалификации?
14. Обдумайте и сформулируйте Ваши предложения по повышению эффективности профессиональной подготовки учителя?

Примерные варианты тестовых заданий

- 1) Аттестация – это:
 1. комплексный диагностический метод, основанный на использовании различных методов оценки: тестирования, кейс-интервью, деловых и ролевых игр и др.
 2. оценка уровня профессиональной подготовки и соответствия служащего занимаемой должности.
 3. фаза профессионального продвижения, на которой происходит привыкание молодого специалиста к работе.
- 2) Базовые компетенции – это:
 1. компетенции, отражающие специфику определенной профессиональной деятельности.
 2. компетенции, отражающие общее разных видов деятельности.
 3. компетенции, необходимые для любой профессиональной деятельности.
- 3) Карьера – это:
 1. род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения.
 2. продвижение работника по служебной лестнице: изменение профессии, специальности, квалификации, статуса (должности), роли (обязанностей).
 3. изменение преимущественно должностного статуса специалиста, его социальной роли.
- 4) – это документ, в котором представлен вариант (варианты) профессионального развития и должностного перемещения сотрудника в организации.

1. карьерограмма
 2. количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки.
 3. индивидуальный план карьеры
- 5)— базовые социальные и смыслообразующие установки, отражающие значимость карьеры для индивида, а также предпочитаемый им тип карьеры.
1. карьерные ориентации
 2. карьерное плато
 3. ключевые компетенции
- 6).....— это совокупность субъективных факторов, определяющих карьерный процесс
1. карьерный потолок
 2. карьерный потенциал личности
 3. карьерные притязания

7) Найдите соответствие:

1	карьерный потолок	А	достаточные условия для развития карьеры. Она включает целенаправленно созданные условия для карьерного продвижения персонала.
2	карьерный процесс	Б	движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических, социальных и других отношений, в ходе которого происходит изменение его ролей и статусов, а также личностного карьерного потенциала.
3	карьерная среда	В	наиболее высокая профессиональная позиция (должность), на которую может претендовать конкретный работник в данной организации.

8) Найдите соответствие:

1	карьерный тупик	А	стойкий перерыв в карьерном продвижении с угрозой полной его остановки
2	Конформность (конформизм)	Б	Кризисные отклонения карьерного процесса
3	Кризисные отклонения карьерного процесса	В	податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшейся им позицией большинства.

9) Обогащение работы – это:

1. наделение работников большей ответственностью и предоставление им больших возможностей в принятии решений, касающихся планирования, распорядка их работы и контроля своей работы.
2. образование, нацеленное на подготовку к решению проблем последующих этапов карьеры.
3. процесс наполнения профессионального опыта человека новым содержанием (знаниями, умениями, навыками, приобретаемыми в результате трудовой деятельности по мере должностного продвижения.

10) Профессиональная компетентность – это:

1. процесс наполнения профессионального опыта человека новым содержанием (знаниями, умениями, навыками, компонентами психологического опыта), приобретаемыми в результате трудовой деятельности по мере должностного продвижения.
2. постепенное продвижение человека к вершинам должностной иерархии по мере постепенно накапливающегося профессионального опыта.
3. обладание специфическими способностями, включающими в себя способность получать высокие результаты в определенной деятельности; наличие не только знаний, но и умений применять эти знания на практике.

11) Профессиональное выгорание – это:

1. долговременная стрессовая реакция, или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности.
2. профессионально нежелательные качества, порождаемые выполнением одной и той же профессиональной деятельности и затрудняющие взаимодействие человека в социуме.
3. стресс, возникающий вследствие негативного влияния на работника той организации, в которой он трудится.

12) Найдите соответствие:

1	карьерный тупик
2	Уровень притязаний
3	Механизм профессионально-должностного развития

А	стойкий перерыв в карьерном продвижении с угрозой полной его остановки
Б	комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации.
В	уровень трудности, достижение которого является общей целью серии будущих действий (идеальная цель); выбор субъектом цели очередного действия, формирующийся в результате переживания успеха или неуспеха ряда действий; желаемый уровень самооценки личности.

13) Кризисные отклонения карьерного процесса—это:

1. склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности (поведения) внешним силам.
2. стойкий перерыв в карьерном продвижении с угрозой полной его остановки.
3. карьера, характеризующаяся продолжительным пребыванием в одной профессиональной позиции.

14) Карьерный процесс – это:

1. движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических, социальных и других отношений, в ходе которого происходит изменение его ролей и статусов, а также личностного карьерного потенциала.
2. профессиональное продвижение, когда человек является опытным работником, который любит свое дело и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями.

3. количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки.

15) Найдите соответствие:

1	Карьерная среда
2	Карьерное пространство
3	Карьерный потенциал личности

А	достаточные условия для развития карьеры.
Б	совокупность субъективных факторов, определяющих карьерный процесс.
В	необходимые условия для развития карьеры, связанные со спецификой деятельности организации и влияющие на возможности развития карьеры.

Ключ:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	1	1	1	1	1	1в 2б 3а	1а 2в 3б	1	3	1	1а 2в 3аб	2	1	1а 2в 3б

Примерные темы для подготовки устных сообщений

1. Понятие «карьера» в узком и широком смысле, её типы.
2. Карьерный потенциал личности учителя и его структура.
3. Цели и задачи управления карьерой учителя.
4. Структура и содержание индивидуального плана карьеры.
5. Условия успешного планирования карьеры учителя.
6. Мотивация карьерного роста учителя.

Примерный список тем для рефератов

1. Развитие карьеры как личностный рост.
2. Факторы, влияющие на готовность учителей к качественному улучшению своей профессиональной деятельности.
3. Признаки профессиональной компетентности учителя.
4. Ключевые, базовые и специальные компетенции учителя.
5. Технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения).
6. Инновационная деятельность педагога как эффективное средство профессионального самосовершенствования.
7. Диагностика и учёт психологических факторов при планировании карьеры.

Примерный список вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие «карьера» в узком и широком смысле, её типы.
2. Виды карьерного процесса: линейный и нелинейный; устойчивый /неустойчивый и прерывистый/непрерывный и др.
3. Этапы профессиональной карьеры.
4. Карьерный потенциал личности и его структура.
5. Понятия проект и проектирование. Этапы проектирования.
6. Цели и задачи управления карьерой.
7. Принципы карьерного продвижения персонала.
8. Принципы управления карьерой на индивидуальном уровне.
9. Синергетическая модель планирования карьеры К.Бернса и К.Магнусса.
10. Структура и содержание индивидуального плана карьеры.
11. Гендерные особенности карьеры.

12. «Нормы» и «отклонения» в развитии карьерного процесса.
13. Основные направления успешного планирования карьеры.
14. Мотивация карьерного роста.
15. Развитие карьеры как личностный рост.
16. Факторы, влияющие на готовность учителей к качественному улучшению своей профессиональной деятельности.
17. Признаки профессиональной компетентности.
18. Принципы и правила карьерной стратегии.
19. Ключевые, базовые и специальные компетенции.
20. Технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения).
21. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы, карты карьеры).
22. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.
23. Инновационная деятельность педагога как эффективное средство профессионального самосовершенствования.
24. Карьерная среда и карьерное пространство.
25. Диагностика и учёт психологических факторов при планировании карьеры.

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

Текущий контроль выполнения форм отчетностей и критериев оценивания, предусмотренных в рабочей программе дисциплины, осуществляется на практических занятиях. Требования по оформлению и выполнению всех предусмотренных форм отчётностей, критериев оценивания представлены в методических рекомендациях.

Максимальное число баллов за текущий контроль в течение семестра равно 80.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме устного зачёта по вопросам приведенным в рабочей программе дисциплины (очная форма обучения – 7 семестр, очно-заочная форма – 9 семестр)..

Шкала оценивания зачета

- уровень знания фактического материала в объеме программы – до 10 баллов.
- уровень владения профессиональными знаниями, навыками и умениями (корректность в употреблении профессиональной терминологии, умение проиллюстрировать теоретические положения примерами из личного опыта) – до 5 баллов;
- логика, структура и грамотность изложения вопроса, использование примеров из специальной литературы, освещающей разные точки зрения на ту или иную проблему – до 3 баллов;
- общая эрудиция обучающегося в области теории и практики обучения иностранным языкам – до 2 баллов.

Максимальная оценка за зачет – 20 баллов

Итоговая шкала выставления оценки по дисциплине

Итоговая оценка складывается из оценки за выполнения всех предусмотренных в программе форм отчётности в рамках текущего контроля, а также оценки на промежуточной аттестации.

Количество набранных баллов	Оценка на зачете
41 - 100	зачтено
40 и менее	не зачтено