

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559f569e2

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

УТВЕРЖДЁН
на заседании кафедры
лингводидактики
протокол № 4 от 22.12.2021

Зав. кафедрой



Акимова Н.В.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

ПЛАНИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ

Направление подготовки

44.03.01 Педагогическое образование

Профиль: Иностранный язык (английский) (итальянский или немецкий языки)

Присваиваемая квалификация

бакалавр

Форма обучения

очная

Мытищи

2021

Представленный Фонд оценочных средств обеспечивает проверку компетенций по дисциплине «Планирование и развитие карьеры» учебного плана направления подготовки 44.03.01 Педагогическое образование.

Используемые (общий список) оценочные средства в фонде

Реферат – краткая запись идей, содержащихся в одном или нескольких источниках, которая требует умения сопоставлять и анализировать различные точки зрения. Реферат представляет собой одну из форм интерпретации исходного текста или нескольких источников, поэтому реферат, в отличие от конспекта, является новым, авторским текстом. Новизна в данном случае подразумевает новое изложение, систематизацию материала, особую авторскую позицию при сопоставлении различных точек зрения. Реферирование предполагает изложение какого-либо вопроса на основе классификации, обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких источников.

Творческая работа / задание - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Научный доклад / устное сообщение - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Научная статья - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой письменное сообщение по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Контрольное задание - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Зачет и зачёт с оценкой - средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное в виде собеседования преподавателя с обучающимися.

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

Распределение баллов по видам работ	
Доклад	до 10 баллов

Презентация	до 10 баллов
Тест (пороговый уровень)	до 20 баллов
Контрольные работы или задания	до 20 баллов
Устный опрос	до 10 баллов
Зачет (реферат)	до 15 баллов
Экзамен	до 15 баллов

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

Реферат – краткая запись идей, содержащихся в одном или нескольких источниках, которая требует умения сопоставлять и анализировать различные точки зрения. Реферат представляет собой одну из форм интерпретации исходного текста или нескольких источников, поэтому реферат, в отличие от конспекта, является новым, авторским текстом. Новизна в данном случае подразумевает новое изложение, систематизацию материала, особую авторскую позицию при сопоставлении различных точек зрения. Реферирование предполагает изложение какого-либо вопроса на основе классификации, обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких источников.

Требования к написанию реферата:

Объем реферата – 10 – 12 стр. печатного текста. Реферат должен содержать: обоснование выбора темы; указания на предмет, объект изучаемой темы; цель работы и задачи; изложение материала, раскрывающего цель и задачи; выводы; литература.

Критерии оценивания реферата:

Критерии	Показатели	Баллы	
1. Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.	20% максимально	3 балла максимально
2. Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные	20% максимально	3 балла максимально

	положения и выводы.		
3. Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	20% максимально	3 балла максимально
4. Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.	20% максимально	3 балла максимально
5. Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - научный стиль изложения.	20% максимально	3 балла максимально

Критерии оценки творческой работы / задания

Творческая работа / задание - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Критерии оценивания творческих работ

Критерии оценивания	баллы
Студент демонстрирует полное понимание задания. Задание выполнено / тема раскрыта в полном объёме. Задание демонстрирует самостоятельный, творческий подход студента. Изложение логично. Отсутствуют значимые грамматические ошибки. Терминология использована верно.	100-81 балл
Студент демонстрирует полное понимание задания. Задание выполнено / тема раскрыта не в полном объёме. Задание демонстрирует самостоятельный, творческий подход студента. Изложение логично. Присутствуют незначительные грамматические и/или терминологические ошибки.	80-61 балл

Студент недостаточно понял смысл предлагаемого задания. Задание выполнено / тема раскрыта не в полном объёме. Задание не демонстрирует самостоятельный, творческий подход студента. Изложение не всегда логично. Присутствуют незначительные грамматические и/ или терминологические ошибки.	60-41 балл
Студент демонстрирует непонимание задания. Задание выполнено / тема раскрыта не в полном объёме. Задание демонстрирует выполнено несамостоятельно. Изложение нелогично. Присутствуют грамматические и/ или терминологические ошибки.	40-0 баллов

Научный доклад / устное сообщение - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Критерии оценки научных докладов и устных сообщений

Критерии оценивания	баллы
Студент демонстрирует полное понимание задания. Задание выполнено / тема раскрыта в полном объёме. Студент верно формирует выводы. Изложение логично. Отсутствуют значимые грамматические ошибки. Терминология использована верно.	100-81 балл
Студент демонстрирует полное понимание задания. Задание выполнено / тема раскрыта не в полном объёме. Студент демонстрирует умения обобщения, анализа, выводов. Изложение логично. Присутствуют незначительные грамматические и/ или терминологические ошибки.	80-61 балл
Студент недостаточно понял смысл предлагаемого задания. Задание выполнено / тема раскрыта не в полном объёме. Выводы носят описательный характер. Способности Изложение не всегда логично. Присутствуют незначительные грамматические и/ или терминологические ошибки.	60-41 балл
Студент демонстрирует непонимание задания. Задание выполнено / тема раскрыта не в полном объёме. Задание демонстрирует выполнено несамостоятельно. Изложение нелогично.	40-0 баллов

Присутствуют грамматические и/или терминологические ошибки.	
---	--

Контрольное задание - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Тест - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Шкала оценки тестов и контрольных заданий

Показатель	Балл
Задание выполнено полностью, количество ошибок – не более 5%	100- 81
Задание выполнено практически полностью, количество ошибок – не более 10%	80- 61
Задание выполнено частично, количество ошибок – не более 30%.	60-41
Задание выполнено, но содержит множество ошибок – более 50%.	40-0

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

Количество набранных баллов	Оценка на зачете
81 -100	зачтено
61 -80	
41 -60	
21 -40	не зачтено
0 -20	

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
ОПК-9. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа: написание текстов, сообщения, подготовка презентаций

УК-6.1. Создает индивидуальную траекторию саморазвития

УК-6.2. Оценивает личностные ресурсы по достижению целей управления своим временем в процессе реализации траектории саморазвития.

УК-6.3. Владеет умением рационального распределения временных и информационных ресурсов

ОПК-1.1. Демонстрирует знания норм профессиональной этики и нормативно-правовых актов в сфере образования и

ОПК-1.2. Выстраивает образовательный процесс в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности.

ОПК-9.1. Использует профильные информационные ресурсы информационно телекоммуникационной сети «Интернет».

ОПК-9.2. Осуществляет поиск и обработку необходимой информации, содержащейся в специальной литературе, энциклопедических, толковых, исторических, этимологических словарях, словарях сочетаемости, включая профильные электронные ресурсы.

ОПК-9.3. Соблюдает правила составления и оформления ссылок и библиографии, принятые в научном дискурсе.

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

ОПК-9	Пороговый	3. Работа на учебных занятиях 4. Самостоятельная работа: выполнение контрольных заданий	Знать: основы работы с различными носителями информации, распределенными базами данных и знаний, с глобальными компьютерными сетями Уметь: работать с различными носителями информации, распределенными базами данных и знаний, с глобальными компьютерными сетями	Выполнение проверочного теста Устный ответ Устное сообщение Выполнение контрольных заданий	41-60
	Продвинутый	3. Работа на учебных занятиях 4. Самостоятельная работа: подготовка устного сообщения; написание реферата	Владеть: навыками безопасной и эффективной работы с глобальными компьютерными сетями, различными носителями информации, распределенными базами данных.	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. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Контрольные задания по дисциплине Оцениваемые компетенции УК-6, ОПК-1

Перечень контрольных вопросов и заданий

1. Пользуясь методикой Дж. Голланда, определите свой тип личности? (УК-6)
2. Проанализируйте соответствие сферы вашей профессиональной деятельности данному типу личности (УК-6)
3. Изучите описание типов К. Торшиной и задавая вопросы о самооценке, притязаниях и локусе контроля определите психотип вашего однокурсника и порекомендуйте ему /ей подходящую профессию и рабочую среду (УК-6)
4. Перечислите изменившие отношения к карьере и обоснуйте, чем они вызваны, ответив на вопросы: а) Определяется ли профессиональный успех занимаемой должностью; в) что больше всего может мотивировать современного работника (почему); г) чем обусловлено возникновение концепции непрерывного образования; д) кто в настоящее время является субъектом управления карьерой, работник или организация; ж) почему все меньше компаний предлагают персоналу гарантию занятости; з) почему метафора карьерной лестницы считается вышедшей из употребления (ОПК-1)
5. Опишите, как изменились требования к компетенциям учителя в свете введения ФГОС (ОПК-1)
6. Как Вы думаете, почему подавляющее большинство учителей предпочитает массовые формы повышения профессиональной квалификации? 2. Обдумайте и сформулируйте Ваши предложения по повышению эффективности профессиональной подготовки учителя (ОПК-1)
7. Объясните, как взаимосвязаны участие в инновационной деятельности учителя, руководителей школы и карьерный рост? (ОПК-1)
8. Проведите опрос среди студентов вашего курса, какими справочными пособиями они пользовались при подготовке к занятиям по Планированию и развитию карьеры и определите наиболее часто используемые, а также какие критерии определяют выбор специальной литературы по изучаемому предмету? (ОПК-1)

9. Сформулируйте правила составления и оформления ссылок и библиографии, принятые в научном дискурсе. (ОПК-1)

10. Перед написанием реферата или доклада по выбранной вами теме курса изучите библиографические ГОСТы последнего издания и составьте список литературы в соответствии с ними. (ОПК-1)

11. Перечислите документы, регламентирующие деятельность в сфере образования (ОПК-1)

Кейс-задания (УК-6; ОПК-1)

1. Кейс «Высшее образование еще не повод» (Время работы 15 минут)

Для чего: для оценки социальных и коммуникативных компетенций:– потребности в реализации своего личностного потенциала;– готовности к взаимодействию и сотрудничеству с другими членами общества, группой;– владения приемами профессионального общения.

Ситуация

В плановом отделе государственной организации сформировался слаженный и дружный коллектив. Все пришли в отдел практически одновременно, и у всех была одинаковая зарплата. Руководитель распределял нагрузку между сотрудниками равномерно (насколько было возможно), и в коллективе по этому поводу никогда не было недовольства, все считали, что все справедливо. Через полтора года одна сотрудница отдела изменила свое отношение к работе. При этом явных причин для этого не было. Но она стала часто брать отгулы, отказываться выполнять поручения по разным причинам. Имея ребенка, постоянно брала больничные. Когда поставили новую программу автоматизации и учета, она не очень вникала в разъяснения специалиста о принципах работы этой системы. А затем постоянно обращалась к коллегам за помощью, чтобы совершить элементарные действия в программе. Параллельно она очень активно проводила свою политику дружбы по отношению к руководителю. То принесет угощения, то заглянет к нему поболтать на пару минут, то сделает комплимент. А недавно объявила во всеуслышание, что поступила в университет, чтобы развиваться по карьерной лестнице. На что руководитель отреагировал одобрительно. В коллективе у многих сотрудников уже было высшее образование, а некоторые имели степень магистра или кандидата наук. Два специалиста недавно получили сертификаты, закончив курсы повышения квалификации. Но у всех складывалось впечатление, что перспектива роста есть только у нее. В результате в коллективе начались волнения. Сотрудники то и дело говорили о своей коллеге и о руководителе. Многие считали, что они больше достойны получить повышение.

Вопросы и задания

Дайте оценку сложившейся ситуации.

Можно ли в данном случае сказать, что будет происходить в коллективе дальше?

Как лучше поступить руководителю отдела в данной ситуации?

Следите за временем! (Время работы 15 минут)

2. Кейс «Сокращение штата» (Время работы 15 минут)

Для чего: для оценки управленческих компетенций: – навыка организации рабочего процесса, планирования и распределения нагрузки между сотрудниками; – умения аргументировать принятые решения в переговорах с сотрудниками и руководством компании; – способности подготовить сотрудников к процедуре выведения персонала из компании.

Ситуация

На крупном текстильном заводе дела шли вполне успешно. Завод был построен в 70-е и реализовывал свою продукцию при советской власти, при перестройке и при активном развитии демократии. Но в связи с активным развитием новейших технологий конкуренты стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую компанию. Многие заказчики и постоянные покупатели

текстильной продукции ушли к другим производителям. В результате за последние восемь месяцев количество заказов уменьшилось, и в связи с этим появились перебои с поступлением наличных денег. Поэтому руководство решило сократить часть персонала. На совещании совета директоров было принято решение: завершить уже намеченные договорные сделки, а затем из расчета сокращения заявок от потребителей провести расчеты, что и сколько придется урезать. На основе полученных данных вычислить излишек рабочей силы и начать увольнения. По убеждению владельцев завода мера была временной, так как через полгода они планировали занять новую нишу на рынке сбыта, что при хорошем развитии потребовало бы обратной работы с персоналом – набора новых сотрудников. Собственники и руководитель завода рассматривали эту меру как возможность очистить коллектив от устаревших компетенций и влить новую кровь в коллектив. Работникам решили пока ничего не сообщать. Но информация все равно просочилась, и сотрудники начали реагировать. По неизвестным причинам машины перестали работать, красители красить, ткани ткаться, темп работы крайне снизился, многие ушли на больничный, а другие просто не вышли без объяснения причин. Производительность резко упала. Дирекция оказалась в сложном положении, ей была непонятна причина, так как она была уверена, что сотрудники ничего не знают. Она поручила руководителю отдела кадров разрешить ситуацию, переговорить с профсоюзом и наладить обстановку.

Вопросы и задания

Как Вы оцениваете действия собственников и руководителей компании?

Как, по Вашему мнению, нужно было поступить коллективу?

Обоснуйте свое решение.

Следите за временем! (Время работы 15 минут)

3. Кейс «Проверяй, но доверяй» (Время работы 15 минут)

Для чего: чтобы оценить управленческие компетенции: – навык организации работы отдела; – умение делегировать полномочия подчиненным; – способность рационально использовать время

Ситуация

В компании «Бета» по производству шоколадной продукции после ухода начальника отдела технологии на его место была назначена Екатерина В., которая до этого работала ведущим специалистом. Но вообще-то кандидатов было двое: Екатерина В. и Элиза Н., которая занимала такую же должность, как и Екатерина. Обе имели одинаковый уровень знаний, умений и навыков, но вышестоящие руководители выбрали Екатерину, так как она дольше работала в организации. А у Элизы гораздо больше общий стаж работы. Через полгода стали появляться недостатки в работе Екатерины. По характеру она была очень скрупулезна и проверяла до точки все расчеты и отчеты сотрудников, так как никому не доверяла. В группе были очень квалифицированные сотрудники, которые сдавали все вовремя, и после первых проверок их работы было ясно, что они не допускают ошибок. Но даже спустя два месяца пребывания на должности Екатерина продолжала проверять отчеты опытных сотрудников и новичков и оставалась допоздна. В итоге накопилась усталость, она перестала успевать. Она не прислушивалась к коллегам и делала так, как считала нужным. Учитывая, что премиальные получали на весь отдел, а с отчетами все время запаздывали, руководство стало урезать премиальные на коллектив, а они выплачивались один раз в квартал. Екатерина отвечала на возмущение старых сотрудников тем, что она не может отдельно подавать их отчеты и отдельно результаты работы молодых сотрудников вышестоящему руководству, так как оно требует все одновременно. Поэтому задержки происходят не по ее вине, а потому что у новичков очень много ошибок, и все отчеты приходится задерживать. Следовательно, вполне справедливо, что отдел получает меньше премиальных, чем обычно.

Вопросы и задания

Кто из участников, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию?

Что можно сделать, чтобы руководство компании получало отчеты от отдела вовремя?

Дайте рекомендации Екатерине: как наладить порядок подачи и проверки работы сотрудников

отдела.

Следите за временем! (Время работы 15 минут)

Темы устных сообщений
Оцениваемые компетенции ОПК-1, ОПК-9

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 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 них 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?

Темы рефератов

Оцениваемые компетенции ОПК-1, ОПК-9

1. Алгоритм планирования карьеры сотрудника, кадровой службы, руководителя
2. Роль учета психологических факторов при планировании карьеры.
3. Факторы, влияющие на успешность индивидуальной карьеры педагога.
4. Требования к компетенциям учителя в свете введения ФГОС
6. Взаимосвязь карьерной среды и карьерного пространства. Проиллюстрируйте примерами.
9. Мотивы карьерного роста.
10. Карьерная ориентация современного учителя
11. Возможности карьерного роста школьного учителя
15. Методика Дж. Голланда определение тип личности
16. Индекс Майерс-Бриггс
17. Психологические факторы, которые следует учитывать, прежде всего, при планировании карьеры учителя

Тестовые задания

Оцениваемые компетенции ОПК-1

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	арьерный потолок
2	арьерный процесс
3	рьерная среда

А	достаточные условия для развития карьеры. Она включает целенаправленно созданные условия для карьерного продвижения персонала.
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.
В	наиболее высокая профессиональная позиция (должность), на которую может претендовать конкретный работник в данной организации.

8) Найдите соответствие:

1	карьерный тупик
2	Конформность (конформизм)

А	стойкий перерыв в карьерном продвижении с угрозой полной его остановки
Б	Кризисные отклонения карьерного процесса

З	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

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.

З	Механизм профессионально-должностного развития
----------	--

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 263а	1а 2в 3б	1	3	1	1а 2в 3аб	2	1	1а 2в3б

Темы для подготовки устных сообщений Оцениваемые компетенции УК-6, ОПК-1, ОПК-9

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.
7. Управление временем – эффективный инструмент для карьерного продвижения

Вопросы для подготовки к зачету
Оцениваемые компетенции УК-6, ОПК-1

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.Магнуса.
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