

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:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

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

Факультет безопасности жизнедеятельности
кафедра методики обучения безопасности жизнедеятельности

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «16» 06 2021 г. № 11
Зав. кафедры Хомутова И.В.

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине
Планирование и развитие карьеры

Направление подготовки 44.03.01
Профиль: Безопасность жизнедеятельности

Мытищи
2021

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 компетенций

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.
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.

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
УК-6	Пороговый	Работа на занятиях. Участие в обсуждении и учебном диалоге, эссе	Знать: способы профессионального самопознания и саморазвития; Уметь: системно анализировать и выбирать образовательные концепции;	Текущий контроль: Устный опрос, эссе Промежуточная аттестация: зачет	4 1-60 баллов
ОПК-1	Продвинутый	Работа на занятиях. Участие в обсуждении и учебном диалоге. Сообщение о результатах самостоятельной работы в форме доклада	Знать: способы профессионального самопознания и саморазвития; Уметь: системно анализировать и выбирать образовательные концепции; Владеть: способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды образовательного учреждения, региона, области, страны.	Текущий контроль: Устный опрос, эссе, доклад, реферат Промежуточная аттестация: зачет	6 1-100 баллов

ПК-1	О	Порог	Работа на занятиях. Участие в обсуждении и учебном диалоге, доклад, тест	Знать: правовые нормы реализации педагогической деятельности и образования; Уметь: создавать педагогически целесообразную и психологически безопасную образовательную среду;	Текущий контроль: Устный опрос, эссе, доклад	4 1-100 баллов
ПК-1	О	Продвинутый	Работа на занятиях. Участие в обсуждении и учебном диалоге. Сообщение о результатах самостоятельной работы, эссе	Знать: правовые нормы реализации педагогической деятельности и образования; Уметь: создавать педагогически целесообразную и психологически безопасную образовательную среду; Владеть: способами предупреждения девиантного поведения и правонарушений	Текущий контроль: Устный опрос, эссе, доклад, тест, реферат	6 1-100 баллов

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 темы устного опроса

Раздел 1. Введение в планирование карьеры.

Тема 1. Введение в дисциплину. Понятие карьеры.

Тема 2. Основные этапы карьеры.

Тема 3. Механизмы движения карьерных процессов.

Тема 4. Мотивация и стимулирование карьеры.

Тема 5. Лидерство как инструмент движения целей.

Раздел 2. Основы планирования карьеры и управления карьерными процессами.

Тема 6. Управление карьерой в организации.

Тема 7. Выбор и планирование карьеры.

Тема 8. Гендерные аспекты развития карьеры.

Примерные темы для написания 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 операциональное 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.
20. Гендерные аспекты развития карьеры.

Примерные темы для написания докладов

1. Понятие и виды карьеры
2. Взаимодействие видов карьеры
3. Основные этапы карьеры
4. Стадии карьеры
5. Карьерный потенциал личности
6. Особенности управленческой карьеры.
2. Ресурсы карьеры.
7. Карьерная среда.
8. Типология мотивов карьеры
9. Затратные и не затратные формы мотивации карьеры
10. Механизмы стимулирования карьеры
11. Квалификационные формы стимулирования; надбавки и преференции
12. Природа, определение и содержание понятия лидерства
13. Теории лидерских качеств
14. Поведенческий подход к изучению лидерства
15. Ситуационный подход к изучению лидерства
16. Новые теории лидерства
17. Основы управления карьерой в организации.
18. Планирование карьерного развития персонала.
19. Организация управления карьерой в организации.
20. Проблемы выбора карьеры.

Примерная тематика эссе

1. Соотнесение потенциальных возможностей человека
2. Условия планирования карьеры
3. Принципы постановки карьерной цели

4. Оценка эффективности планирования карьеры
5. Гендер, гендерные роли и стереотипы
6. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций
7. Особенности женской карьеры
8. Особенности мужской карьеры
9. Гендерный подход в управлении карьерой

Примерные тесты

1. Карьера – это:

- последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации;
- последовательность должностей в рамках всей профессиональной жизни человека;
- постепенное продвижение по служебной лестнице, сопровождающееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника;
- продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии; - путь к успеху, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения;
- изменение социального статуса человека, сопровождающееся увеличением его доходов.

2. Возможные цели карьеры:

- получить работу или должность, которая усиливает возможности человека и способствует его развитию;
- иметь работу или должность, которая носит творческий характер;
- работать по профессии или занимать должность, способствующую достижению определенной степени независимости;
- получить работу или должность, хорошо оплачиваемую или позволяющую одновременно иметь большие побочные доходы;
- иметь работу или должность, которая позволит продолжать активное обучение;
- получить работу или должность, допускающую заниматься домашним хозяйством, воспитанием детей;
- удовлетворение потребности человека во власти.

3. Существуют следующие модели карьеры (автор концепции А.Егоршин) – это:

- «лестница» - постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занятие высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице);
- «трамплин» - подъем по служебной лестнице до высшей управленческой должности; пребывание в этой должности вплоть до ухода на пенсию;
- «змея» - последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице;
- «перепутье» - пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня;

- «рулетка» - случайный выбор должности, обусловленный благоприятным стечением обстоятельств.

4. Карьера как стратегия – это:

- такой способ организации карьеры, который, с одной стороны, обеспечивает оптимальное использование движущих механизмов, а с другой – ослабляет действие факторов торможения. Стратегической целью является обеспечение устойчивости карьерного процесса;
- такой способ карьеры, который, несмотря на различные обстоятельства, в том числе и негативные, способствует обязательному удовлетворению потребностей человека.

5. Важнейшее условие служебной карьеры – это:

- нахождение и совмещение смысла личной жизни, службы и социальных процессов;
- получение высокого статуса в организации и признание вышестоящим руководством.

6. Принцип соразмерности в карьере означает, что:

- скорость карьерного продвижения поддерживается соразмерностью с общим движением группы, производственной команды. Именно такое движение обеспечивает устойчивость;
- 2. - -- соотношение размера заработной платы лидера с заработной платой высшего руководства.

7. Принцип маневренности карьеры означает, что:

- продвижение по служебной лестнице с соответствующими корректировками поведения, уступками обстоятельствам и т.д.;
- отсрочка продвижения по карьерной лестнице из-за несходства характера с вышестоящим руководством.

8. Принцип экономичности карьеры означает, что:

- выбор такого способа деятельности и продвижения по карьерной лестнице, который дает наибольший результат при наименьших затратах ресурсов, распределение сил, ритмичная смена состояний напряжения и расслабления, физическая, психологическая и интеллектуальная тренировки, избегание лишних (нерациональных) действий;
- достижение максимального успеха в жизни за минимально короткий срок.

9. Принцип заметности означает, что:

- представление результатов своего труда как мастера своего дела, профессионала, широкой общественности;
- создание соответствующего имиджа делового человека.

10. К этапам карьеры относятся:

- начало карьеры, связанное с адаптацией к рабочим условиям, овладением необходимыми навыками и информацией, деловыми качествами;

середина карьеры, связанная с упрочением профессионального положения: освоением должности, осознанием своих реальных возможностей; - конец карьеры (выход на пенсию), связанный со значительным изменением статуса, изменением привычного порядка и ритма жизни;
- подготовительный этап карьеры, связанный с усвоением необходимых знаний, навыков и умений.

11. К негативным явлениям, сопровождающим карьеру, относятся:

- профессиональное «выгорание», т.е. состояние эмоционального истощения, сопровождаемое крайним цинизмом;
- признаки «выгорания», сопровождающиеся ощущением работы как бремени, плохим настроением на работе и после нее, развитием 12 психосоматических заболеваний, снижением производительности труда и профессионального уровня;
- завышенная самооценка человека, восприятие себя как незаменимого;
- страх перед отставкой как отказом от всего важного и ценного в жизни; появление психосоматических заболеваний, а в ряде случаев – подавленности и депрессии.

12. Гендерный подход в карьере – это:

- «гендер» (пер. с лат. – «социальный пол») как совокупность норм поведения и позиций, которые ассоциируются с лицами мужского и женского пола в любом данном обществе. Гендер, т.е. социальный пол, является основной областью, в которой или при помощи которой выражается власть; успех продвижения в карьере в зависимости от принадлежности к конкретному полу

13. Формирование резерва на замещение вышестоящей должности в организации включает следующие этапы:

- взаимная оценка работников (по контактными группам); - оценка качества работника непосредственными руководителями;
- получение обобщенных экспертных оценок всех работников;
- выделение работников, получивших высокие оценки, кадровые данные которых удовлетворяют нормативным требованиям к соответствующим должностям;
- принятие решения о включении работников в резерв, утверждение состава резерва;
- обучение кандидата, организация стажировки;
- выполнение конкурсных разработок, предложенных работникам, находящимся в резерве, или участие в различных проектах;
- уточнение, корректировка информации о кандидатах, включенных в резерв по результатам обучения, стажировки, конкурсов;
- назначение на руководящие должности;
- прекращение трудового контракта, увольнение, сокращение.

14. При включении в кадровый резерв для последующего замещения руководящей должности учитываются следующие параметры:

- образование, стаж, опыт руководящей работы конкретного работника;
- результаты личной деятельности работника; -
- результаты деятельности руководимого коллектива; -
- обобщенные результаты последней аттестации работника; -
- результаты повышения квалификации; результаты стажировки; -

возраст, состояние здоровья;

- характер межличностных отношений с подчиненными и вышестоящим руководством.

15. Работа с резервом кадров планируется на конкретный период:

- короткий (от 1 до 2 лет);

- длительный (от 5 до 10 лет);

- наиболее оптимальный (от 0,5 лет до 1 года).

Примерные вопросы для зачета.

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 компетенций.**

Вид работы	Шкала оценивания
1. Посещение занятий	6-10 баллов , если студент посетил 90% от всех занятий
	4-5 балла , если студент посетил как минимум 70% от всех занятий
	3 балла , если студент посетил как минимум 50% от всех занятий
	0-2 балла , если из всех занятий студент посетил как минимум 30% занятий
2. Устный опрос	6-10 баллов - за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа (лекции) преподавателя, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов;
	4-5 баллов - за полный ответ на поставленный вопрос в объеме (лекции) преподавателя с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими положительными ответами на наводящие вопросы преподавателя;
	4-3 балла - за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов;
	0-3 балла - за ответ, в котором озвучено менее половины требуемого материала или не озвучено главное в содержании вопроса с отрицательными ответами на наводящие вопросы или студент отказался от ответа без предварительного объяснения уважительных причин.
3. Реферат	11-20 баллов. Проявил самостоятельность и оригинальность. Продемонстрировал культуру мышления, логическое изложение проблемы безопасности. Обобщил междисциплинарную информацию по предмету. Применил ссылки на научную и учебную литературу. Определил цель и пути ее достижения при анализе междисциплинарной информации. Сформулировал выводы. Применил анализ проблемы. Сформулировал и обосновал собственную позицию.

	10-6 баллов. Проявил самостоятельность. Показал культуру мышления, логично изложил проблему. Обобщил некоторую междисциплинарную информацию. Не применил достаточно ссылок на научную и учебную литературу. Смог поставить цель при анализе междисциплинарной информации по предмету. Сформулировал некоторые выводы. Применил анализ проблемы. Сформулировал, но не обосновал собственную позицию.
	4-5 баллов. Проявил некоторую самостоятельность. Применил логичность в изложении проблемы. Не в полной мере обобщил междисциплинарную информацию. Не применил ссылки на научную и учебную литературу. С трудом сформулировал цель при анализе междисциплинарной информации. Сформулировал некоторые выводы. Не сформулировал собственную позицию.
	0-5 баллов. Не проявил оригинальности при написании реферата. Обобщил некоторым образом информацию. Допустил неточности в анализе темы с использованием междисциплинарных знаний, фактов, теорий. Не применил ссылки на научную и учебную литературу. Не сформулировал конкретные выводы.
4.Доклад	6-10 баллов – Материал полностью соответствует выбранной тематике, студент способен рассказать содержимое текста в полном объеме, а так же ориентируется по содержанию доклада; 4-5 баллов - материал полностью соответствует выбранной тематике, студент способен частично рассказать содержимое текста, а так же ориентируется по содержанию доклада; 4-3 баллов – материал не полностью соответствует выбранной тематике, студент способен частично рассказать содержимое текста, а так же ориентируется по содержанию доклада; 0-3 балла – материал не соответствует выбранной тематике, студент не способен в полном объеме рассказать содержимое текста.
5.Эссе	11-15 баллов - содержание соответствуют поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения. 6-10 баллов - содержание недостаточно полно соответствует поставленным цели и задачам исследования, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

	4-5 баллов - содержание не отражает особенности проблематики избранной темы, – содержание работы не полностью соответствует поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения науки, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы. 0-3 балла - работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников исследования является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию
6.Тест	5 баллов - Из заданий теста студент выполнил как минимум 85%-100% 4 балла - Из заданий теста студент выполнил как минимум 71-85% 3 балла - Из заданий теста студент выполнил как минимум 41%-60% 2 балла – Из заданий теста студент выполнил как минимум 31%-40% 0 баллов - Из заданий теста студент выполнил 0%-10%
7. Зачет	21-30 баллов – Студент демонстрирует сформированные и систематические знания; успешное и систематическое умение; успешное и систематическое применение навыков в соответствии с планируемыми результатами освоения дисциплины; 11-20 баллов – Студент демонстрирует сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; сформированные, но содержащие отдельные пробелы умения; в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков в соответствии с планируемыми результатами освоения дисциплины; 0-10 баллов – Студент демонстрирует неполные знания; в целом успешные, но не систематические умения; в целом успешное, но не систематическое применение навыков в соответствии с планируемыми результатами освоения дисциплины.
Итого	до 100 баллов

