

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2021 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

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

Историко-филологический институт
Факультет русской филологии
Кафедра методики преподавания русского языка и литературы

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры методики преподавания
русского языка и литературы

Протокол от «09» июня 2021 г. № 12
Зав. кафедрой 
/ А. В. Шмелева /

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
Планирование и развитие карьеры

Направление подготовки
44.03.01 Педагогическое образование

Профиль:
Русский язык как иностранный

Мытищи
2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	3
1.1 Цель и задачи дисциплины.....	3
1.2 Планируемые результаты обучения.....	3
2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	4
2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	4
2.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	4
2.3 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.....	7
2.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	12

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины «Планирование и развитие карьеры» – формирование понимания современной концепции управления персоналом как системы накопления, повышения и эффективного использования человеческих ресурсов организаций и планирования карьеры.

Задачи дисциплины: получить ясные представления о взаимосвязи экономических и социальных процессов, и изучить тенденции в современных социально-трудовых отношениях, особенностях их складывания и функционирования в условиях развитой рыночной экономики; рассмотреть роль социальных и экономических факторов в планировании карьеры; изучить социальные аспекты и организационные механизмы планирования карьеры, степень зависимости от влияния факторов внешней среды.

1.2 Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: понятие планирования карьеры; необходимость и направления деятельности службы социального развития на предприятии по планированию карьеры; основы введения социальных технологий в планирование карьеры; систему менеджмента в планировании карьеры.

Уметь: самостоятельно формулировать цели при планировании карьеры; разрабатывать планы; грамотно формулировать цели и задачи и функции при планировании карьеры.

Владеть: навыками работы с научной, нормативной, справочной литературой; навыками обобщения и использования передового опыта в области управления персоналом.

2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

В результате освоения дисциплины «Планирование и развитие карьеры» студент должен овладеть компетенциями УК-6 и ОПК-1.

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) Эмоционально-мотивационный этап реализуется на лекциях темы 1–6; 2) Этап эмпирического моделирования реализуется на практических занятиях темы 2–8; 3) Этап теоретического моделирования осуществляется в ходе самостоятельной работы с элементами научного поиска темы 1–8.

ОПК-1 Готовность сознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности	1) Эмоционально-мотивационный этап реализуется на лекциях темы 1–6; 2) Этап эмпирического моделирования реализуется на практических занятиях темы 2–8; 3) Этап теоретического моделирования осуществляется в ходе самостоятельной работы с элементами научного поиска темы 1–8.
--	---

2.2. 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	1) Эмоционально-мотивационный этап реализуется на лекциях темы 1–6; 2) Этап эмпирического моделирования реализуется на практических занятиях темы 2–8.	Знать согласовывающие подходы, феноменологические подходы и подходы с позиций развития и принятия решений, субъектнодеятельностный подход. Уметь формировать умозаключение по темам.	1) Эмоционально-мотивационный этап. Критерием оценивания является принятие учебной задачи с учетом личностных особенностей. Формы диагностики формирования компетенции являются: 1) индивидуальное собеседование; 2) тест. 2) Этап эмпирического моделирования Критерием его сформированности является способность репрезентовать результаты освоения знаний при коллективной работе. Формой диагностики формирования компетенции является: опрос, зачет.	От 41 до 60 баллов
	Продвинутый	1) Эмоционально-мотивационный этап реализуется на лекциях темы 1–6. 2) Этап эмпирического моделирования реализуется на практических занятиях темы 2–8. 3) Этап теоретического моделирования осуществляется в ходе самостоятельной работы с	Знать принципы, методы, приемы и средства изучения основ карьерных вопросов. Уметь грамотно формулировать цели и задачи и функции при планировании карьеры. Владеть навыками работы с	1) Эмоционально-мотивационный этап. Критерием оценивания является принятие учебной задачи с учетом личностных особенностей. Формы диагностики формирования компетенции являются: 1) индивидуальное собеседование; 2) тест. 2) Этап эмпирического моделирования Критерием его сформированности является способность репрезентовать результаты освоения знаний при коллективной работе. Формой диагностики	От 61 до 100 баллов

		элементами научного поиска темы 1–8.	научной, нормативной, справочной литературой.	формирования компетенции является: опрос, зачет. 3). Этап теоретического моделирования. Критерием его сформированности является преобразование модели от абстрактного к конкретному, теоретическая рефлексия. Формой диагностики формирования компетенции является: доклад, зачет.	
ОПК-1	Пороговый	1) Эмоционально-мотивационный этап реализуется на лекциях темы 1–6. 2) Этап эмпирического моделирования реализуется на практических занятиях темы 2–8.	Знать согласовывающие подходы, феноменологические подходы и подходы с позиций развития и принятия решений, субъектно-деятельностный подход. Уметь формировать умозаключение по темам.	1) Эмоционально-мотивационный этап. Критерием оценивания является принятие учебной задачи с учетом личностных особенностей. Формы диагностики формирования компетенции являются: 1) индивидуальное собеседование; 2) тест. 2) Этап эмпирического моделирования Критерием его сформированности является способность репрезентовать результаты освоения знаний при коллективной работе. Формой диагностики формирования компетенции является: опрос, зачет.	От 41 до 60 баллов
	Продвинутый	1) Эмоционально-мотивационный этап реализуется на лекциях темы 1–6. 2) Этап эмпирического моделирования реализуется на практических занятиях темы 2–8. 3) Этап теоретического моделирования осуществляется в ходе самостоятельной работы с элементами научного поиска темы 1–8.	Знать принципы, методы, приемы и средства изучения основ карьерных вопросов. Уметь грамотно формулировать цели и задачи и функции при планировании карьеры. Владеть навыками работы с научной, нормативной, справочной литературой.	1) Эмоционально-мотивационный этап. Критерием оценивания является принятие учебной задачи с учетом личностных особенностей. Формы диагностики формирования компетенции являются: 1) индивидуальное собеседование; 2) тест. 2) Этап эмпирического моделирования Критерием его сформированности является способность репрезентовать результаты освоения знаний при коллективной работе. Формой диагностики формирования компетенции является: опрос, зачет. 3). Этап теоретического моделирования. Критерием	От 61 до 100 баллов

				его сформированности является преобразование модели от абстрактного к конкретному, теоретическая рефлексия. Формой диагностики формирования компетенции является: доклад, зачет.	
--	--	--	--	--	--

2.3. 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

Темы докладов

1. Теории карьеры.
2. Типы стратегий в карьере
3. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице.
4. Варианты протекания карьеры
5. Возможные стимулы карьеры
6. Возможные области карьеры:
7. Карьера как активная жизненная стратегия.
8. Развитие научного знания о планировании карьеры в рамках психологической науки.
9. Исследования детерминант карьерного выбора и развития карьеры в зарубежных странах.
10. Личностные факторы профессиональной карьеры
11. Карьера как социальная модель продвижения
12. Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала
13. Карьера как процесс профессионализации личности.
14. Карьера с точки зрения изучения жизненного пути.
15. Регулятивная функция карьерных ориентаций
16. Факторы, влияющие на карьеру.
17. Факторы, влияющие на выбор карьерных ориентаций
18. Карьера и представления субъекта о себе.
19. Основные аспекты карьеры.
20. Логика карьерного цикла в организации.
21. Масштабы социального восхождения и карьера.
22. Типы стратегий в карьере:
23. Выбор профессии и карьера.
24. Как сделать успешную карьеру, не растратив при этом душевные и физические силы.
25. Жизненные правила цивилизованного карьериста.

26. Психологические ловушки, в которых гибнут блестящие карьеры.
27. Особенности женской карьеры в современном бизнесе.
28. Где и как искать идеи для карьеры?
29. Способы пробуждения и развития творческих способностей.
30. Интуиция при принятии решений.
31. Облегчают ли новые технологии жизнь человека?
32. Как сделать успешную карьеру, не растратив при этом душевные и физические силы.
33. Жизненные правила цивилизованного карьериста.
34. Особенности карьеры в российских условиях
35. Карьера как профессиональный и личностный рост.
36. Жизненный стиль и карьера.

Темы для опроса и индивидуального собеседования

1. Выбор профессии и карьера
2. Вхождение в организацию и карьера.
3. Самоанализ возможностей
4. Карьера руководителя и карьера специалиста.
5. Надо ли всегда в карьере стремиться к власти и руководящим должностям?
- Психоаналитические подходы к проблеме власти.
6. Локус контроля и карьерный инсайт.
7. Психология успеха.
8. Стил ь и навыки поведения, необходимые для успеха в организации.
9. Как планировать своё рабочее время, сбер егать его и эффективно использовать.
10. Законы мотивации и карьера.
11. Теории мотивации.

Образцы тестовых заданий

1. Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и возможностей вознаграждения, связанное с деятельностью – это:
 - а) профессиональное обучение
 - б) деловая карьера
 - в) деловая оценка персонала
2. Управление деловой карьерой является:
 - а) стимулом к труду
 - б) формой развития персонала
 - в) разновидностью кадрового планирования
 - г) а, б, в
3. Специализированной или неспециализированной может быть карьера:

- а) внутриорганизационная
 - б) межорганизационная
 - в) а) и б)
4. Неспециализированная карьера характерна для:
- а) российской модели персонала
 - б) японской модели персонала
 - в) американской модели персонала
5. Традиционной для российских организаций является карьера:
- а) специализированная
 - б) неспециализированная

Тесты

1. Карьера – это:

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

2. Возможные цели карьеры:

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

3. Существуют следующие модели карьеры (автор концепции А.Егоршин) – это: 10

1. «Лестница» - постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занятие высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице);
2. «Трамплин» - подъем по служебной лестнице до высшей управленческой должности; пребывание в этой должности вплоть до ухода на пенсию;
3. «Змея» - последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице;
4. «Перепутье» - пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня;
5. «Рулетка» - случайный выбор должности, обусловленный благоприятным стечением обстоятельств.

4. Карьера как стратегия – это:

1. 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;
2. такой способ карьеры, который, несмотря на различные обстоятельства, в том числе и негативные, способствует обязательному удовлетворению потребностей человека.

5. Важнейшее условие служебной карьеры – это:

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

6. Принцип соразмерности в карьере означает, что:

1. 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:

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

8. Принцип экономичности карьеры означает, что:

1. 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;

2. достижение максимального успеха в жизни за минимально короткий срок.

9. Принцип заметности означает, что:

1. представление результатов своего труда как мастера своего дела, профессионала, широкой общественности;

2. создание соответствующего имиджа делового человека.

10. К этапам карьеры относятся:

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

2. середина карьеры, связанная с упрочением профессионального положения: освоением должности, осознанием своих реальных возможностей;

3. конец карьеры (выход на пенсию), связанный со значительным изменением статуса, изменением привычного порядка и ритма жизни;

4. подготовительный этап карьеры, связанный с усвоением необходимых знаний, навыков и умений.

11. К негативным явлениям, сопровождающим карьеру, относятся:

1. профессиональное «выгорание», т.е. состояние эмоционального истощения, сопровождаемое крайним цинизмом;

2. признаки «выгорания», сопровождающиеся ощущением работы как бремени, плохим настроением на работе и после нее, развитием 12 психосоматических заболеваний, снижением производительности труда и профессионального уровня;

3. завышенная самооценка человека, восприятие себя как незаменимого;

4. 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:

1. «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;

2. успех продвижения в карьере в зависимости от принадлежности к конкретному полу.

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

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

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

1. образование, стаж, опыт руководящей работы конкретного работника;
2. результаты личной деятельности работника;
3. результаты деятельности руководимого коллектива;
4. обобщенные результаты последней аттестации работника;
5. результаты повышения квалификации; результаты стажировки;
6. возраст, состояние здоровья;
7. характер межличностных отношений с подчиненными и вышестоящим руководством.

15. Работа с резервом кадров планируется на конкретный период:

1. короткий (от 1 до 2 лет);
2. длительный (от 5 до 10 лет);
3. наиболее оптимальный (от 0,5 лет до 1 года).

Вопросы к зачету

1. Анализ научной проблемы исследования «Планирование профессиональной карьеры».
2. Анализ научной проблемы исследования «Планирование профессиональной карьеры педагога».
3. Анализ научной проблемы исследования «Модель образовательной среды в контексте современных педагогических концепций».
4. Анализ научной проблемы исследования «Аттестации профессионала».
5. Анализ научной проблемы исследования «Отбор и оценка персонала педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
6. Анализ опыта организации процесса аттестации педагогических работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

7. Условия снижения числа стрессовых ситуаций в педагогической практике аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

8. Концепции научных подходов к исследованию проблем повышения личностного и профессионального роста педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

9. Концепции научных подходов к исследованию проблемы психологического комфорта в образовательной среде.

10. Условия психологического развития в организаций педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность.

11. Особенности обеспечения процесса аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

12. Причины нарушения потребности в личностном развитии педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

13. Прогнозирование рисков планирования карьерного роста педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в современных условиях.

14. Педагогическое предвидение как условие формирования карьеры педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

15. Способы и техники психолого-педагогического просвещения педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в современных условиях.

16. Социально–психологическая компетентность участников процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

17. Приемы психологического консультирования в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

18. Влияние аттестации на карьерный рост педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

19. Работа плана в направлении повышения карьерного роста в современных условиях.

20. Создать план проекта организации процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

21. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений по аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

22. Содержание метода оптимизации процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

22. Типы стратегий в карьере

24. Возможные стимулы карьеры

25. Развитие научного знания о планировании карьеры в рамках психологической науки.

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

Итоговая шкала оценивания включает «базовую», «сверхбазовую», и «вариативную» части.

Базовая часть (пороговый уровень сформированности) включает в себя оцененные в баллах различные виды работ бакалавра, предусмотренные данной программой, выполнение которых дает возможность набрать до 60 баллов и претендовать на удовлетворительную оценку на зачёте («удовлетворительно», «хорошо»).

Сверхбазовая часть (продвинутый уровень сформированности) включает в себя оцененные в баллах все виды работ бакалавра, предусмотренные данной программой (в т.ч. и работы «базовой части»). Выполнение всех видов работ дает возможность набрать более 60 баллов и претендовать на положительную оценку на зачёте («хорошо», «отлично»).

Вариативная часть (ниже порогового уровня сформированности) предусмотрена на тот случай, когда студент не набирает достаточное количество баллов.

БАЗОВАЯ ЧАСТЬ			
Вид контроля	Тема/ форма аттестационной работы	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов
Контроль посещаемости	Посещение лекционных и семинарских занятий (по 1 балл за занятие)	0	18
Контроль работы на занятиях	Контроль работы на семинарских занятиях (по 4 балла за занятие)	0	26
Контроль самостоятельной работы	Проверка конспектов (1 раз в семестр)	0	6
Рубежный контроль	Тестирование (по 0,5 балла за выполненное задание)	0	10
Всего за семестр:		0	60

Посещение каждого занятия оценивается в 1 балл и может быть оценена минимально – 0 (отсутствие) и максимально – 1 (присутствие).

Контроль работы на семинарских занятиях предполагает оценку устных ответов на поставленные вопросы. Ответы можно оценивать по четырем важнейшим параметрам (каждый по 1 баллу): знание фактического материала по обсуждаемому вопросу; умение показывать причинно-следственные связи; владение дополнительной литературой; способность убедительно отстаивать свою точку зрения и уважительно вести дискуссию.

Кроме того, практикуется проверка конспектов, с условием, что у каждого студенты конспекты будут проверены один раз за время изучения дисциплины. Содержание конспекта оценивается в от 0 до 6 баллов, в зависимости от уровня осмысления материала, предложенного студентам для

самостоятельного изучения (наивысший – 6 баллов, высокий – 5 балла, оптимальный – 4 балла, удовлетворительный – 3 балла, неудовлетворительный – 2 балла, низкий – 1 балл, отсутствие конспекта – 0 баллов).

Тестирование (дает возможность набрать до 10 баллов, исходя из оценки за каждый правильный ответ – 0,5 балла). Тестирование проводится по мере прохождения половины изучаемого курса. Комплект тестов разрабатывается преподавателем, ведущим дисциплину, и утверждается на заседании кафедры. Проведение тестирования призвано закрепить результаты учебной работы и сформировать индивидуальную траекторию подготовки студентов к промежуточному контролю. В его ходе осуществляется проверка знания студентами развития основных событий, содержания ключевых понятий, умения устанавливать причинно-следственные связи между явлениями, навыков работы с историческими картами, таблицами и др.

СВЕРХБАЗОВАЯ ЧАСТЬ			
Вид контроля	Тема/ форма аттестационной работы	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов
Контроль самостоятельной работы	Проверка реферата	0	20
	Проверка презентации	0	20
Всего за семестр:		0	40

Реферат в данном курсе понимается как письменное изложение содержания научной статьи по самостоятельно изучаемой теме из курса дисциплины. Статьи для реферирования выбираются из списка, представленного в разделе 5.3.

Шкала оценивания реферата

Уровни оценивания		Баллы
	Содержание	
	Ключевая идея статьи отражена в реферате полностью, что показывает глубокое понимание содержания реферируемой статьи	12-15
	Основная идея статьи показана, однако понимание ее вызывает сомнение	10-12
	Идея ясна, но ее понимания автором нет, реферат сделан шаблонно.	6-9
	Идея статьи с трудом проглядывается, отсутствует понимание ее автором, наличие ошибок в изложенном материале.	3-5
	Идея статьи не отражена, либо реферат – сокращенная реферируемая статья.	0-2

Студент должен подготовить одну презентацию по любой из тем для самостоятельного изучения. Проблемой, раскрываемой в презентации, может стать один из проблемных вопросов в теме для самостоятельного изучения. Презентация оформляется в электронном виде (с использованием программы

Power Point).

Шкала оценивания презентации

Вид оцениваемой деятельности	Уровни оценивания			
	Минимальный	Удовлетворительный	Оптимальный	Высокий
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональный термин	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Баллы за каждый вид	0-1	2-3	4	5

По результатам работы за семестр определяется индивидуальная программа итогового зачета для каждого из студентов. При минимальном уровне продемонстрированных знаний и умений программа зачёта включает все перечисленные вопросы к зачету; при высоком уровне продемонстрированных знаний и умений зачет ставится в зависимости от индивидуального рейтинга.

Оценка «зачтено» по дисциплине выставляется при соблюдении следующих требований: всестороннее, систематическое, глубокое (или достаточно полное) знание учебно-программного материала; умение самостоятельно выполнять задания, предусмотренные программой (или допустившим незначительные погрешности в ответах на теоретические вопросы, в выполнении, но умеющим устранить эти погрешности с помощью преподавателя, что способствует формированию (развитию) у них соответствующих компетенций); наличие навыков применения полученных знаний в приобретаемой профессии; свободное (или достаточно полное) владение основной и дополнительной литературой и иной информацией, рекомендованной программой.

Оценка «не зачтено» (0-40 баллов) по дисциплине выставляется за незнание значительной части программного материала; существенные ошибки в процессе изложения; неумение выделить существенное и сделать выводы; незнание или ошибочные определения понятий.

В том случае, если студент набрал менее 40 баллов, в зависимости от необходимого количества баллов он выбирает из ниже приведенной таблицы одну или несколько отработок.

ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ			
Форма аттестационной работы	Тема	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов
Подготовка реферата	Реферат из списка реферируемых статей	0	15
Подготовка презентации	Презентация из списка тем для презентаций	0	15
Написание теста по всему курсу	Тестирование (по 0,5 балла за выполненное задание)	0	10
Итого		0	40

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся образовательная организация должна создать фонды оценочных средств, адаптированные для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.