

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Тобольский педагогический институт им. Д.И. Менделеева (филиал)
Тюменского государственного университета

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Шилов С.П.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ТРЕНИНГ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность (профиль): Экономика и управление

1. Паспорт оценочных материалов по дисциплине

№ п/п	Темы дисциплины (модуля) / Разделы (этапы) практики* в ходе текущего контроля, вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен, с указанием семестра)	Код и содержание контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства (количество вариантов, заданий и т.п.)
1	2	3	4
1	Профессиональное самоопределение и карьера.	УК 6 – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Дискуссия, практические задания, эссе
2	Исследовательские методы научного знания о планировании карьеры. Методы психологии в планировании карьеры.	УК-3 – способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Работа на практическом занятии, выполнение диагностических методик
3	Понятие и содержание карьеры.	УК 6 – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Выполнение практических заданий
4	Профессиональное развитие и карьера. Профессиональная компетентность и компетенция как условие успешной карьеры.	УК 6 – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Выполнение практических заданий Реферат
5	Понятие карьерных ориентаций	УК-3 – способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Дискуссия, Выполнение практических заданий
6.	Основы построения карьеры. Психотехнологическое обеспечение карьеры. Имидж, репутация и карьера. Критерии оценки специалиста.	УК 6 – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Выполнение практических заданий Тест
7.	Тренинг базовых	УК-3 – способен осуществлять	Выполнение

	навыков эффективной коммуникации.	социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	тренинговых упражнений
8.	Тренинг самопрезентации	УК-3 – способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Выполнение тренинговых упражнений
9.	Зачет 9 семестр	УК-3 – способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде УК 6 – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Собеседование по вопросам

2.Виды и характеристика оценочных средств

Система оценивания включает оценку текущей работы на семинарских занятиях, выполнение самостоятельной работы, тестовую работу, зачет.

Текущая работа студента включает:

- индивидуальные консультации с преподавателем в течение семестра, собеседование по текущим практическим заданиям;
- подготовку к практическим занятиям, углубленное изучение отдельных тем и вопросов курса;
- выполнение самостоятельных заданий;
- подготовку к аттестации по дисциплине – зачету.

Письменные работы. Сущность данной формы текущего контроля в проверке и оценке знаний, умений и навыков студентов, а также их творческих способностей.

Предполагается использование следующих видов письменных работ:

1) Эссе (составление таблиц, написание мини-сочинений).

Цель: обобщение большого по объему материала, выделение существенного и фиксация его для последующего воспроизведения. Создание таблиц является умственной деятельностью, благодаря которой материал осмысливается и остается в памяти на длительное время.

2) Анализ проблемных ситуаций.

Цель: усвоение профессиональных знаний, что предполагает решение следующих задач: иллюстрация профессиональной ситуации; понимание ее сущности; формирование навыка принятия решений.

3) Разработка ребусов, кроссвордов.

Цель: закрепление изученного теоретического материала в практико-ориентированной, нестандартной форме; развитие у студентов основ аналитико-синтетической переработки информации.

Тестовая работа.

Тестовая работа оценивается от 0 до 3 баллов

0 баллов – 90% заданий выполнено неверно

1 балл – 2/3 заданий выполнено верно.

2 балла – 2/3 заданий выполнено верно.

3 балла – 95-100% заданий выполнено верно.

Зачет

Студент сдает зачет по вопросам, вынесенным на аттестацию.

Зачет выставляется, если студент верно ответил на вопросы, вынесенные на зачет, либо верно выполнил тестовую работу.

Все обучающиеся допускаются к прохождению промежуточной аттестации независимо от итогов текущего контроля (зачёт).

При выставлении оценки за следует придерживаться следующих критериев:

– «зачтено» выставляется в соответствии с критериями положительных оценок.

– «не зачтено» выставляется обучающемуся, который дает неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях; в ответе присутствует фрагментарность, нелогичность изложения; обучающийся не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины (модулей); отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения; речь неграмотная; дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины (модулей), либо обучающийся отказывается от ответа.

Обучающемуся, получившему в ходе зачета задание и отказавшемуся от ответа, в ведомость выставляется оценка «неудовлетворительно».

Форма проведения зачёта: Зачёт проводится в форме устного ответа по вопросам. Предварительная подготовка к ответу – 30 минут.

3.Оценочные средства

Задания для текущего контроля

Практические задания

Задание 1: составьте информационную профиограмму для профессии, в которой вы собираетесь трудиться после окончания университета.

Задание 2: пройдите исследование преобладающих мотивов трудовой деятельности профессионала на основе мотивационного теста Хекхаузена (см. Собчик Л.Н., 1997, с. 255-267).

Задание 3: составьте модель карьерных компетенций для той профессии, которой вы планируете заниматься. Подберите поведенческие индикаторы, сформируйте комплекс диагностических инструментов.

Задание 4: подготовьте проект оценки профессиональной успешности для разных видов труда (на примере собственной будущей профессии).

Задание 5: разработайте проект системы прогнозирования профессиональной пригодности для конкретной профессии с выделением желательных ПВК или компетенций и возможных противопоказаний.

Задание 6 «Проектирование карьеры»: разработайте план карьерного роста для определенной возрастной или социальной группы; индивидуальный план карьерного роста.

Задание 7: разработайте модель профессиональной мобильности современного специалиста с последующей ее презентацией и «защитой»; подготовьте обоснование программы развития профессиональной мобильности будущего специалиста в период вузовского обучения.

Задание 8: пройдите исследование выраженности мотивов достижения успеха и избегания неудачи с помощью опросника А.Мехрабиана (см. Магомед-Эминов М.Ш. //Практикум по психодиагностике.: Изд-во МГУ, 1988, с.88).

Задание 9: с помощью интервью соберите сведения у представителей разных профессий о причинах снижения работоспособности к концу рабочего дня, о субъективных переживаниях и о поведенческих проявлениях утомления.

Задание 10: разработайте программу профилактики профессиональных деформаций и деструкций для определенной профессии (для планируемой профессиональной деятельности).

Задание 11: Составление кроссворда по основным понятиям курса (не менее 20 слов).

Темы для эссе

1. Расскажу о себе
2. Это моя будущая профессия
3. Я – идеальный, Я – реальный
4. Где и как искать идеи для карьеры?
5. Интуиция при принятии решений.
6. Как сделать успешную карьеру, не растратив при этом душевные и физические силы.
7. Самоанализ возможностей
8. Надо ли всегда в карьере стремиться к власти и руководящим должностям?
9. Как планировать своё рабочее время, сберегать его и эффективно использовать.
10. Как усилить своё стремление к цели.

Темы для рефератов

1. Карьера как основа жизненного пути
2. Признаки успешной карьеры
3. Индивидуальный план карьеры работника
4. Конкурентоспособность работника
5. Психологические ловушки, в которых гибнут блестящие карьеры.
6. Особенности женской карьеры в современном бизнесе.
7. Особенности карьеры в российских условиях
8. Локус контроля и карьерный инсайт.
9. Психология успеха.
10. Стил и навыки поведения, необходимые для успеха в организации.

Тестовые задания

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
6. Подъем на более высокую ступень структурной иерархии характерен для карьеры:
- а) скрытой
 - б) горизонтальной
 - в) ступенчатой
 - г) вертикальной
7. Этап карьеры в возрастном диапазоне от 45 до 65 лет называется этапом:
- а) продвижения
 - б) сохранения
 - в) завершения
8. Карьерограмма – это:
- а) требования к результатам труда руководителей и специалистов, необходимым для должностного роста
 - б) типовой маршрут профессионально-квалификационного продвижения для каждой категории руководителей и специалистов
 - в) описание работы на каждой ступени типичной карьеры руководителя или специалиста
9. Ресурс внутриорганизационной карьеры обычно выше:
- а) в крупной организации
 - б) на малом предприятии
 - в) на среднем предприятии
10. Набор приемов и процедур для перемещения сотрудников внутри организации – это:
- а) кадровый аудит
 - б) кадровый контроллинг
 - в) кадровая логистика
 - г) текучесть кадров
11. Управление карьерой следует начинать:

- а) в возрасте старше 25 лет
- б) в возрасте старше 30 лет
- в) при приеме на работу
- г) при увольнении с первой работы

12. Цели карьеры:

- а) устанавливаются на этапе становления
- б) меняются с возрастом
- в) устанавливаются службой управления персоналом

13. В процессе собеседования при приеме на работу вопросы о перспективах карьерного роста должен задавать:

- а) сам работник
- б) представитель организации-работодателя
- в) а) и б)

14. В процессе управления карьерой необходимо стремиться гармонизировать:

- а) цели, потребности и возможности человека и организации
- б) организационную культуру и орг. структуру
- в) индивидуальную и коллективную мотивацию к труду

15. В управленческой практике России наблюдается переко́с в пользу управленческой карьеры:

- а) рабочих
- б) управленческого персонала
- в) топ-менеджеров

Задания для промежуточного контроля

Вопросы к зачёту:

1. Методология исследования карьеры.
 2. Понятие карьеры. Карьера и самореализация.
 3. Основные аспекты карьеры.
 4. Типы стратегий в карьере:
 5. Варианты протекания карьеры:
 6. Стимулы карьеры.
 7. Личные качества, необходимые для построения карьеры
 8. Варианты развития и карьеры
 9. Направления развития своей карьеры.
 10. Образование и карьера.
 11. Профессия и карьера.
 12. Виды профессий.
 13. Цели и критерии личностного и профессионального роста.
 14. Проблема личностной эффективности в профессиональной деятельности.
- Понятия «компетентность», «компетенции», «ключевые показатели деятельности».
15. Работа с психологическими барьерами эффективной карьеры.
 16. Работа над принятием ответственности.
 17. Развитие внутренней мотивации.
 18. Модели анализа, планирования и управления развитием карьеры.
 19. Проактивность. Подчинение действий собственным целям.
 20. Самоорганизации и действие на основе приоритетов.
 21. Навыки эффективного взаимодействия.

22. Решение задач управленческого процесса с использованием навыков эффективного взаимодействия и самоорганизации.

Промежуточная аттестация проверяет сформированность заявленных компетенций. Процедура оценивания производится в форме устного ответа на вопросы по дисциплине и по результатам выполнения заданий текущего контроля.

Формой промежуточного контроля являются: зачет в 9 семестре.