

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:
6b5279da4e0540ff679172805da5b7b5559fc69e2

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

Физико-математический факультет
Кафедра вычислительной математики и методики преподавания информатики

УТВЕРЖДЕН на заседании кафедры
Протокол от «20» мая 2020 г., № 10
Зав. кафедрой _____ / Шевчук М.В./

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине
Планирование и развитие карьеры

Направление подготовки
44.03.01 Педагогическое образование

Профиль
Информатика

Мытищи
2020

Авторы - составители:

Борисова Наталья Вячеславовна,
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры вычислительной математики и методики преподавания
информатики

Рабочая программа дисциплины «Планирование и развитие карьеры» составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование профиль «Информатика» утвержденная приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 22.09.18 № 121.

Дисциплина входит в обязательную часть блока Б1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки 2020

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

Изучение дисциплины «Планирование и развитие карьеры» позволяет сформировать у бакалавров следующие компетенции.

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	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	<i>Знать:</i> – способы управлять своим временем – основы работы с информацией, приемы личностного роста и способы самоорганизации и самообразования. <i>Уметь:</i> – анализировать и оценивать собственные силы и возможности.	Практическая работа; тест; доклад/реферат; зачет	41-60
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	<i>Знать:</i> – способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; – стратегии личностного развития. <i>Уметь:</i> – критически оценивать накопленный опыт, систематизировать и анализировать профессиональную и	Практическая работа; тест; доклад/реферат; зачет	61-100

			социальную информацию. – выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования; – Владеть: – реализации принципов образования и самосовершенствования; – владеть способами самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, необходимых для успешного построения траектории саморазвития		
ОПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	<i>Знать:</i> – теоретические и ценностные основы профессиональной образовательной деятельности педагога; – кодекс профессиональной этики педагога; <i>Уметь:</i> – использовать педагогические знания для своего дальнейшего профессионального роста, – объективно оценивать социальную значимость и необходимость этической составляющей в деятельности педагога; – ориентироваться и применять на практике полученные знания для совершенствования форм и методов улучшения условий и организации педагогического труда	Практическая работа; тест; доклад/реферат; зачет	41-60
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	<i>Знать:</i> – способы и методы совершенствования и развития своего педагогического мастерства; – технологии управления профессиональным саморазвитием педагога. <i>Уметь:</i> – ставить цель и выбирать пути достижения	Практическая работа; тест; доклад/реферат; зачет	61-100

			профессионального мастерства в области воспитания и обучения подрастающего поколения – выстраивать профессиональную карьеру и видеть перспективы личностного профессионального роста; – использовать на практике методы самосовершенствования, воспринимать педагогический опыт как результат самореализации творческого потенциала. <i>Владеть:</i> – методами и приемами управления профессиональным саморазвитием педагога; – навыками анализировать собственную деятельность с целью её совершенствования и повышения своей квалификации в области образования		
--	--	--	--	--	--

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

Написание конспекта лекций:

1. Кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины.
2. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь.
3. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе.
4. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Практические работы по дисциплине (вопросы для устного опроса, практические задания)

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА 1.

Тема 1. Профессиональная карьера: сущность, классификация видов, этапы

Обсуждение вопросов:

1. Что такое «профессиональная карьера»?
2. Каковы основные виды профессиональной карьеры?
3. Как Вы считаете, модель партнерства всегда оптимальна в управлении карьерой? Приведите примеры.
4. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной карьерой?
5. Этапы карьеры: предварительный; становления; продвижения; сохранения; завершения; пенсионный этап.

Форма отчета:

Заполните таблицу:

Индикаторы эффективного поведения	Индикаторы неэффективного поведения

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА 2.

Тема: Концепции планирования и развития карьерой.

Обсуждение вопросов:

1. Адаптация на рабочем месте. Первые дни на новом рабочем месте.
2. Этапы жизненного пути.
3. Жизненные планы и деловая карьера. Классификация разновидностей карьеры.
4. Этапы карьеры и этапы жизненного цикла работника.
5. Модель развития личной карьеры

Форма отчета:

1. Выделите основные принципы эффективного отдыха в планировании карьеры.
2. Познакомьтесь с технологией «Тайм-менеджмента». Составьте собственные рекомендации по рациональному использованию времени.
3. Составьте перечень Ваших действий или привычек, которые мешают Вам рационально использовать время. Предложите свои варианты их минимизации.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА 3.

Тема: Технологии, используемые при планировании карьеры

Обсуждение вопросов:

1. Технологии и механизмы формирования карьеры. Технологии служебных продвижений.
2. Запросы индивида. Интернет технологии в поиске вакансий
3. Способы управленческого воздействия на процесс формирования карьеры. Электронное резюме
4. Основные принципы карьерного продвижения. Профессиональное портфолио.

Форма отчета:

Подберите и опишите технологии для планирования личной карьеры в системе образования.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА 4.

Тема: Место и роль обучения в развитии карьеры. Обучение как процесс накопления человеческого капитала. Определение потребности в обучении.

Обсуждение вопросов:

1. Профессиональная подготовка, ее формы и место в развитии карьеры.
2. Профподготовка на различных стадиях карьеры работника:
 - стадия начала деловой карьеры;
 - стадия развития работника;
 - стадия профессионального пика;

- стадия освоения управленческих навыков;
- пред пенсионный этап.

3. Переподготовка и повышение квалификации. Их формы и методы.

Форма отчета:

1. Определите сильные и слабые стороны Вашей личности с точки зрения профессии учителя, руководителя образовательного учреждения.
2. Определите пути Вашей профподготовки как учителя на различных стадиях карьеры.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА 5.

*Тема: Проведения процедуры аттестации педагогических кадров в современных условиях.
(Нормативные документы)*

Обсуждение вопросов:

1. Права и обязанности работников и администрации в аттестации педагогических кадров в современных условиях. Роль государства в регулировании этих процессов.
2. Обсуждение особенностей передвижения работников по карьерной лестнице. Вертикальная и горизонтальная карьера. Трудовые споры. Права увольняемого.
3. Как изменились требования к компетенциям учителя в свете введения ФГОС?
4. Процедуры аттестации педагогических кадров.

Форма отчета:

Подготовьте список нормативных документов для аттестации педагогических кадров. Рассмотрите для этого необходимые правовые аспекты: трудовые договора, стандарт педагога, должностные инструкции и т.д.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА 6

Тема: Технологии, условия, механизмы, принципы оценки профессиональной компетентности педагогических кадров

Обсуждение вопросов:

1. Условия управления карьерой. Принципы аттестации.
2. Основные принципы карьерного продвижения.
3. Оценка профессиональной компетентности педагогических кадров. Методы и системы оценки. Стратегии проведения оценок.
4. Портфолио учителя.

Форма отчета:

1. Разработать макет электронного портфолио учителя
2. Разработайте для себя портфолио карьерного продвижения.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА 7

Тема: Моделирование организации процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Обсуждение вопросов:

1. Требования и модели организации процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников образовательной организации.
2. Разработка программы процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников.

Форма отчета:

1. Подготовить анализ моделей организации процесса аттестации.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА 8

Тема: Управление личной карьерой. Рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне и развития карьеры как личностного роста.

Обсуждение вопросов:

1. Карьерный потенциал личности. Условия управления личной карьерой.

2. Правила и этапы планирования карьеры на организационном уровне и развитие карьеры для личностного роста.

Форма отчета:

3. Составьте программу развития личной карьеры

Примеры тестовых заданий для текущего контроля:

ВАРИАНТ 1

1. *Карьера – это*

- + : процесс профессионального роста человека
- : отношения между предпринимателями
- : процесс труда
- : система общественного труда

2. *Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом*

- : труд
- + : карьера
- : работа
- : заработная плата

3. *Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным:*

- : общие
- + : личностные
- : кризисные
- : кадровые

4. *Какие объективные условия формирования карьеры связаны с повышенным риском, угрожающим жизни?*

- : социально-экономические
- + : кризисные
- : общие
- : кадровые

5. *Какие объективные условия формирования карьеры связаны с отсутствием системы кадровой работы?*

- + : социально-экономические
- : кризисные
- : общие
- : кадровые

6. *Какого типа личности нет в системе Голланда?*

- : реалистический
- : исследовательский
- : артистический
- + : одухотворенный.

7. *К какому типу личности по Голланду относится человек, предпочитающий деятельность связанную с манипуляциями инструментами и механизмами?*

- + : реалистический
- : исследовательский
- : артистический
- : социальный
- : предпринимательский
- : конвенциональный.

8. *К какому типу личности по Голланду относится человек, который предпочитает быть аналитиком?*

- : реалистический
- + : исследовательский

- : артистический
- : социальный
- : предпринимательский
- : конвенциональный.

9. К какому типу личности по Голланду относится человек, который любит систематическое манипулирование данными?

- : реалистический
- : исследовательский
- : артистический
- : социальный
- : предпринимательский
- +: конвенциональный.

10. Сколько типов подходов построения карьеры наиболее часто встречается в реальной жизни?

- : 2
- : 4
- +: 6
- : 8

11. Какие виды карьеры можно выделить в процессе карьерного движения?

- : властная, квалификационная, профессиональная, реальная
- : статусная, властная, образовательная, перспективная
- +: квалификационная, статусная, властная, монетарная
- : властная, монетарная, статусная, образовательная

12. По содержанию происходящих изменений в процессе карьерного движения выделяют следующие виды карьеры (уберите лишнее)

- : властная
- : статусная
- : монетарная
- +: собственноручная

13. Кто в организации составляет графики продвижения работников?

- : экономист
- : разработчик
- +: специалист по планированию карьеры
- : программист

14. Каким процессом является процесс формирования целей карьеры?

- : временным
- : периодическим
- +: постоянным

15. К какому типу подходов к построению карьеры относится сознательная карьера, не склонная к необдуманым решениям?

- : мастер
- : иллюзионист
- +: альпинист
- : муравей
- : коллекционер
- : узурпатор

16. К какому типу подходов к построению карьеры относится надежда в жизни в основном на себя, движение по карьерной лестнице?

- : мастер
- : иллюзионист
- : альпинист
- : муравей

-: коллекционер

+: узурпатор

17. *Управление деловой карьерой является*

-: стимулом к труду

+: формой развития персонала

-: разновидностью кадрового планирования

-: всем перечисленным

18. *Как определяется этап карьеры:*

-: временной период развития личности

-: фазы развития профессионала

-: периоды овладения деятельностью

+: все ответы правильные

19. *В процессе планирования карьеры учитываются три стороны*

+: работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов

-: работодатель, работник, помощник руководителя

-: отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель

-: руководитель, помощник руководителя, работник

20. *Этапы карьеры (уберите лишнее)*

-: этап становления

-: этап сохранения

-: этап завершения

+: конечный этап

21. *Какого типа целей не существует при планировании карьеры?*

-: личные

+: коллективные

-: инструментальные

-: предметные

22. *К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков*

-: предварительная,

+: первоначальная,

-: стадия стабильной работы,

-: стадия отставки

23. *К какому этапу относится передача собственного опыта*

-: предварительная,

-: первоначальная,

-: стадия стабильной работы,

+: стадия отставки

24. *Какой возрастной промежуток длится этап сохранения*

-: до 25 лет

-: от 25 до 30 лет

-: от 30 до 45 лет

+: от 45 до 60 лет

25. *Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры..*

-: оценка жизненной ситуации

+: анализ внутренней среды предприятия

-: постановка личных конечных целей карьеры

-: частные цели и планы деятельности

26. *Какие преимущества создает для организации развитие карьеры*

-: возможность планировать профессиональный рост

-: удовлетворенность трудом

-: нет правильного ответа

+: сокращение текучести кадров

27. Какой этап не включается в управление планированием карьеры

- : обучение нового сотрудника,
- : разработка плана развития карьеры
- +: увольнение работника
- : реализация плана развития карьеры

28. В какой период идет процесс роста квалификации работника, продвижение по служебной лестнице

- : этап становления
- +: этап продвижения
- : этап сохранения
- : предварительный этап

29. Какие фазы можно выделить в процессе поиска новой работы:

- : первая и вторая
- : начальная и заключительная
- +: активная и пассивная
- : основная и второстепенная.

30. Какую цель преследует этап подготовки к собеседованию

- : получение приглашения на собеседование
- +: произвести выгодное впечатление на работодателя
- : получение приглашения на вакантную должность
- : выбор из предложенных вакансий

31. Какую цель преследует этап принятия решения

- : получение приглашения на собеседование
- : произвести выгодное впечатление на работодателя
- : получение приглашения на вакантную должность
- +: выбор из предложенных вакансий

32. Что не является преимуществом скрытого рынка вакансий

- : у вас меньше конкурентов
- +: у вас больше конкурентов
- : у вас больше шансов найти работу, соответствующую вам
- : у вас есть возможность создать новую должность

33. Что не относится к подходам к оценке предложения

- : экспертные консультации
- : логика цифр
- +: социологический опрос
- : эмоциональная и интуитивная оценка.

34. Для сотрудников и руководителей младшего и среднего звена срок испытания длится обычно

- : до 6 месяцев
- : две недели
- +: 1-3 месяца
- : до одного года

35. Какие документы должен предъявить работник при приеме на работу?

- : паспорт
- : трудовая книжка
- : документы об образовании
- +: все ответы верны

36. Каким документом регламентируется процедура оформления на работу

- : Конституцией РФ
- +: Трудовым кодексом РФ
- : Законом о правах потребителей
- : Уставом организации

37. *Гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем*
-: раб
-: работодатель
-: предприниматель
+: наемный работник
38. *В каком документе прописаны условия работы и отдыха сотрудника организации?*
-: трудовая книжка
-: должностная инструкция
-: приказ
+: трудовой договор
39. *Трудовой договор может быть заключен между*
-: работником и работником
+: работником и работодателем
-: отцом и сыном
-: преподавателем и студентом
40. *Для руководителей высшего звена испытательный срок может составлять*
-: до одного месяца
-: до двух месяцев
-: до года
+: до шести месяцев

ВАРИАНТ 2

1. *Какие две группы условий влияют на формирование карьеры:*
-:объективные и особенные
+:субъективные и объективные
-: особенные и специфические
-: специфические и субъективные
2. *По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности?*
+: Дж.Голланд
-: Дж.Локк
-: К.Маркс
-: М.Вебер
3. *Какие объективные условия формирования карьеры связаны с особыми требованиями к профессии?*
-: социально-экономические
-: кризисные
+: общие
-: кадровые
4. *Какие объективные условия формирования карьеры связаны с изменением форм собственности?*
-: социально-экономические
-: кризисные
-: общие
+: кадровые
5. *Модели вариантов карьер (выберите лишнее)*
-: трамплин
+: мост
-: лестница
-: змея
6. *К какому типу личности по Голланду относится человек, предпочитающий деятельность связанную с манипуляциями инструментами и механизмами?*
+:реалистический

- : исследовательский
- : артистический
- : социальный
- : предпринимательский
- : конвенциональный.

7. К какому типу личности по Голланду относится человек, который любит работать вместе?

- : реалистический
- : исследовательский
- : артистический
- +: социальный
- : предпринимательский
- : конвенциональный.

8. К какому типу личности по Голланду относится человек, который любит деятельность, позволяющую ему влиять на других для достижения целей?

- : реалистический
- : исследовательский
- : артистический
- : социальный
- +: предпринимательский
- : конвенциональный.

9. К какому типу личности по Голланду относится человек экспрессивный, оригинальный?

- : реалистический
- : исследовательский
- +: артистический
- : социальный
- : предпринимательский
- : конвенциональный.

10. Сколько типов подходов построения карьеры наиболее часто встречается в реальной жизни?

- : 2
- : 4
- +: 6
- : 8

11. По характеру протекания различают типы карьеры

- : прямолинейный и криволинейный
- +: линейный и нелинейный
- : горизонтальный и вертикальный
- : продвигающийся и неподвигающийся

12. Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки

- : властная
- +: квалификационная
- : статусная
- : монетарная

13. Какого типа целей нет при планировании карьеры?

- : личные
- +: общие
- : предметные
- : инструментальные

14. Какая характеристика не входит в типологию построения карьеры?

- : уровень притязаний
- : самооценка
- +: управление
- : локус контроля

15. К какому типу подходов к построению карьеры относится работа строго по конкретным задачам из-за боязни совершить ошибку?

- : мастер
- : иллюзионист
- : альпинист
- +: муравей
- : коллекционер
- : узурпатор

16. По какому показателю не осуществляется классификация управленческих карьер?

- : последовательность должностей
- : перспективная ориентация
- +: время года
- : скорость продвижения.

17. Карьерограмма – это

- : требования к результатам труда руководителей и специалистов
- +: типовой маршрут профессионально-квалификационного продвижения для каждой категории руководителей и специалистов
- : описание работы по каждой ступени типичной карьеры руководителей и специалистов

18. При планировании карьеры различают следующие типы целей

- +: личные, предметные, индустриальные
- : объективные, субъективные
- : личные, общественные
- : только личные

19. Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры

- : подготовительная, первая, вторая, третья
- : первая, вторая, третья, заключительная
- +: предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки
- : стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная

20. Какой из этапов не входит в этапы карьеры?

- : этап сохранения
- : этап завершения
- : этап становления
- +: этап планирования

21. К какому этапу относится подготовка к трудовой деятельности и выбор области

- +: предварительная,
- : первоначальная,
- : стадия стабильной работы,
- : стадия отставки

22. К какому этапу относится профессиональное развитие

- : предварительная,
- : первоначальная,
- +: стадия стабильной работы,
- : стадия отставки

23. От 25 до 30 лет длится какой этап карьеры

- : предварительный
- : этап продвижения
- +: этап становления

-: этап сохранения

24. *Какой возрастной промежуток длится этап завершения*

-: от 45 до 60 лет

-: после 65 лет

+: от 60 до 65 лет

-: от 30 до 45 лет

25. *Какие преимущества создает для работника развитие карьеры*

+: возможность планировать профессиональный рост

-: высокая лояльность сотрудников

-: сокращение текучести кадров

-: нет правильного ответа.

26. *Какие стороны не учитываются в процессе планирования карьеры*

-: работник

-: руководитель

-: отдел человеческих ресурсов

+: государство

27. *От чего не зависит реализация плана развития карьеры*

-: профессионального и индивидуального развития

-: эффективного партнерства с руководителем

-: заметного положения в организации

+: погодных условий

28. *Что представляют собой правила управления деловой карьерой*

+: принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного

роста

-: принципы поведения индивида в обществе

-: принципы поведения индивида в организации

-: нет правильного ответа.

29. *Какую цель преследует этап установления контакта с работодателем:*

+: получение приглашения на собеседование

-: произвести выгодное впечатление на работодателя

-: получение приглашения на вакантную должность

-: выбор из предложенных вакансий

30. *Какую цель преследует этап прохождения собеседования*

-: получение приглашения на собеседование

-: произвести выгодное впечатление на работодателя

+: получение приглашения на вакантную должность

-: выбор из предложенных вакансий

31. *Целью какого этапа является сохранение контактов на случай нового обращения*

-: этап принятия решения

-: этап прохождения собеседования

+: этап обратной связи с руководителями других фирм

-: этап подготовки к собеседованию.

32. *Перед тем как принять предложение о работе необходимо оценить*

+: перспективы карьерного роста

-: численность предприятия

-: свое физическое здоровье

-: количество конкурентов у предприятия

33. *Если вам трудно оценить данное предложение о работе и вы обращаетесь к мнению других людей, значит вы используете*

+: экспертные консультации

-: логика цифр

-: социологический опрос

- : эмоциональная и интуитивная оценка
- 34. *С чего начинается процедура приема на работу*
 - : медосмотра
 - : аттестации
 - +: проверки документов
 - : получения зарплаты
- 35. *Каким документом регламентируется процедура оформления на работу*
 - : Конституцией РФ
 - +: Трудовым кодексом РФ
 - : Законом о правах потребителей
 - : Уставом организации
- 36. *При приеме на работу работник должен написать:*
 - +: заявление
 - : письмо
 - : жалобу
 - : ходатайство
- 37. *Сколько экземпляров трудовых договоров заполняется в организации?*
 - : один
 - +: два
 - : три
 - : четыре
- 38. *В трудовом договоре указывается*
 - : название предприятия
 - : должность
 - : обязанности работодателя
 - +: все ответы верны
- 39. *Трудовой договор может быть заключен*
 - : на неопределенный срок
 - : на определенный срок не более 5-ти лет
 - : на время выполнения определенной работы
 - +: все ответы верны
- 40. *В какой статье Трудового кодекса РФ прописаны Основные права и обязанности работника?*
 - +: 21
 - : 22
 - : 20
 - : 23

Примерные темы рефератов/докладов

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 операционное содержание.
7. Профессионализм и карьера.
8. Карьерный потенциал личности.
9. Технология самомаркетинга.
10. Персональное резюме как средство самомаркетинга, техника его составления.
11. Портфолио учителя: формы и технологии создания.

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. Особенности управления карьерой.
17. Специфика управления карьерой молодых специалистов.
18. Организация процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников образовательной организации.
19. Стратегии проведения оценки.
20. Методы и системы оценки
21. Постановка карьерных целей.
22. Индивидуальное планирование карьеры.
23. Организация и регулирование индивидуальной карьеры.

Требования к выполнению доклада/реферата

Доклад/реферат не копируется дословно из первоисточника, а представляет собой новый вторичный текст, создаваемый в результате осмысленного обобщения материала первоисточника. При написании доклада/реферата следует использовать только тот материал, который отражает сущность темы. Изложение должно быть последовательным и доступным для понимания докладчика и слушателей. Доклад/реферат должен быть с иллюстрациями, таблицами, если это требуется для полноты раскрытия темы. При подготовке доклада/реферата использовать не менее 3-х первоисточников.

Структура доклада/реферат имеет три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается: тема доклада, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема, и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы. Изложение материала должно быть связным, последовательным, эмоциональным, выразительным, доказательным, лишенным ненужных отступлений и повторений. Соблюдение регламента выступления.

Примерный список теоретических вопросов к зачету

1. Основные подходы к понятию «карьера».
2. Профессиональные виды карьеры.
3. Этапы карьеры: предварительный; становления; продвижения; сохранения; завершения; пенсионный этап.
4. Концепции планирования и развития карьеры.
5. Инструменты управления временем. Планирование дня и задач. Приоритеты. Самомотивация и принципы эффективного отдыха.
6. Технологии и механизмы формирования карьеры. Запросы индивида.
7. Способы управленческого воздействия на процесс формирования карьеры.
8. Основные принципы карьерного продвижения.
9. Профессиональная подготовка, ее формы и место в развитии карьеры.
10. Профподготовка на различных стадиях карьеры работника.
11. Переподготовка и повышение квалификации. Их формы и методы.
12. Права и обязанности работников и администрации в аттестации педагогических кадров в современных условиях.
13. Процедуры аттестации педагогических кадров.
14. Роль государства в регулировании этих процессов.
15. Условия управления карьерой.
16. Основные принципы карьерного продвижения.

17. Оценка профессиональной компетентности педагогических кадров. Портфолио учителя.
18. Методы и системы оценки.
19. Стратегии проведения оценок.
20. Требования и модели организации процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников образовательной организации.
21. Карьерный потенциал личности.
22. Условия управления личной карьерой.
23. Правила и этапы планирования карьеры на организационном уровне и развитие карьеры для личностного роста.

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

Оценивание степени освоения обучающимися дисциплины осуществляется на основе «Положение о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости студентов МГОУ», утвержденного решением Ученого совета МГОУ от 20 февраля 2012 г. протокол № 4.

Шкала соответствия рейтинговых оценок пятибалльным оценкам:

Оценка по 5-балльной системе		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 - 80
3	удовлетворительно	41 - 60
2	неудовлетворительно	21 - 40
1	необходимо повторное изучение	0 - 20

В зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по пятибалльной шкале и рейтинговые оценки в баллах.

Процедура оценивания знаний и умений состоит из следующих составных элементов.

Общее количество баллов по дисциплине – 100 баллов.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать в течение семестра за посещаемость, выполнение практических работ, выполнение самостоятельной работы – 80 баллов.

Процедура оценивания знаний и умений состоит из следующих составных элементов.

1. Учет посещаемости и работы на лекционных и практических занятиях. Максимальный балл – 60 баллов.

За посещение практических занятий и написание конспектов обучающийся может набрать максимально 12 баллов.

За выполнение практических заданий, обучающийся может набрать максимально 48 баллов (12 занятий по 4 балла).

2. Учет результатов самостоятельной работы, максимальный балл – 20 баллов

- выполнение реферата/доклада – до 10 баллов

- выполнение теста обучающийся может набрать максимально 10 баллов (10 тестовых вопросов по 1 баллу за каждый).

Обучающийся, набравший в процессе обучения 41 балл и более, допускается к зачету.

Общая максимальная сумма баллов, которые обучающийся может набрать при сдаче зачета, составляет 20 баллов.

Для сдачи зачета по дисциплине необходимо выполнить все требуемые задания. Существенным моментом является посещаемость занятий (в случае пропусков занятий предполагается более подробный опрос по темам пропущенных занятий). На зачет выносится материал, излагаемый в лекционном курсе и рассматриваемый на практических занятиях. Для сдачи зачета надо правильно ответить на несколько поставленных вопросов. В затруднительных ситуациях (в отдельных случаях) допускается воспользоваться конспектом лекций и самостоятельных домашних заданий с записью материалов лекций и в присутствии преподавателя. При этом преподаватель может убедиться, в какой степени студент ориентируется в «своих» материалах, и по ряду дополнительных вопросов (по тетради) решить вопрос об экзамене. При передаче зачета используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я передача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 5 (баллов);

- 2-я передача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 8 (баллов).

Учет посещаемости занятий осуществляется по ведомости, представленной ниже в форме таблицы.

Московский государственный областной университет
Ведомость учета посещения
Физико-математический факультет

Направление подготовки: 44.03.01 – Педагогическое образование

Профиль подготовки: Информатика

Дисциплина: Планирование и развитие карьеры

Группа: 41

Преподаватель: Иванов И.И.

№ п/п	Фамилия И.О.	Посещение занятий								Итого
		1	2	3	4				18	
1.	Иванов И.И.	+	-	+	-				+	10
2.	Петров П.П.	+	+	+	+				+	18

Московский государственный областной университет
Ведомость учета текущей успеваемости
Физико-математический факультет

Направление подготовки: 44.03.01 – Педагогическое образование

Профиль подготовки: Информатика

Дисциплина: Планирование и развитие карьеры

Группа: 41

Преподаватель: Иванов И.И.

№ п/п	Ф. И.О.	Сумма баллов, набранных в семестре		Общая сумма баллов	Итого	Итоговая оценка	Подпись препода- вателя
		Посещ. до 12 баллов	Практ. работы	На зачете (макс. 20)		пропись	

			до 48 баллов				
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Агеев И.И.	10	24	15	45	Зачтено	Иванов И.И.
2.	Петров П.П.	12	30	18	60	Зачтено	Иванов И.И.
3.							

Шкала	Показатели степени обученности
0-5 баллов	Отличает какой-либо процесс, объект и т.п. от их аналогов только тогда, когда ему их предъявляют в готовом виде.
6-9 баллов	Демонстрирует полное воспроизведение изученных правил, законов, формулировок, математических и иных формул и т.п., однако затрудняется что-либо объяснить.
10-14 баллов	Объясняет отдельные положения усвоенной теории, иногда выполняет такие мыслительные операции, как анализ и синтез. Отвечает на большинство вопросов по содержанию теории, демонстрируя осознанность усвоенных теоретических знаний, проявляя способность к самостоятельным выводам и т.п.
15-17 балла	Четко и логично излагает теоретический материал, свободно владеет понятиями и терминологией, способен к обобщению изложенной теории, хорошо видит связь теории с практикой, умеет применить ее в простейших случаях. Демонстрирует полное понимание сути изложенной теории и применяет ее на практике легко и не особенно задумываясь. Выполняет почти все практические задания, иногда допуская незначительные ошибки, которые сам и исправляет
18-20	Легко выполняет практические задания на уровне переноса, свободно оперируя усвоенной теорией в практической деятельности. Оригинально, нестандартно применяет полученные знания на практике, формируя самостоятельно новые умения на базе полученных ранее знаний и сформированных умений и навыков.

Оценка	Критерии оценивания	Баллы
Зачтено	полные и точные ответы на вопрос из перечня вопросов к зачету;	81-100
	знание основных терминов и понятий курса; последовательное изложение материала курса;	61-80
	умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов; достаточно полные ответы на вопросы.	41-60
Не зачтено	Не полный и точный ответ на вопрос из перечня вопросов к зачету; недостаточно последовательное изложение материала курса.	0 - 40

Критерии и шкала оценивания конспекта

Критерий	Баллы
Текст конспекта логически выстроен и точно изложен, ясен весь ход рассуждения	0,5

Даны ответы на все поставленные вопросы, изложены научным языком, с применением терминологии	0,5
Ответ на каждый вопрос заканчиваться выводом, сокращения слов в тексте отсутствуют (или использованы общепринятые)	0,5
Оформление соответствует образцу. Представлены необходимые таблицы и схемы	0,5

По результатам оценивания обучающийся может получить:

Пороговый уровень – до 1 балла;

Продвинутый уровень – 1,5-2 балла.

Критерии и шкала оценивания реферата (доклада)

Критерий	Баллы
Обзор источников информации	0-2
Логика изложения материала	0-2
Убедительность сформулированных выводов	0-2
Качество оформления	0-4

По результатам оценивания обучающийся может получить:

Пороговый уровень – до 5 баллов;

Продвинутый уровень – 6-10 баллов.

Критерии и шкала оценивания работы студентов на лекциях и практических занятиях

Шкала	Показатели степени обученности
1 балл	Присутствовал на занятии, слушал, смотрел, записывал под диктовку, переписывал с доски и т.п. Отличает какой-либо процесс, объект и т.п. от их аналогов только тогда, когда ему их предъявляют в готовом виде.
2 балла	Запомнил большую часть текста, правил, определений, формулировок, законов и т.п., но объяснить ничего не может (механическое запоминание). Демонстрирует полное воспроизведение изученных правил, законов, формулировок, математических и иных формул и т.п., однако затрудняется что-либо объяснить.
3 балла	Объясняет отдельные положения усвоенной теории, иногда выполняет такие мыслительные операции, как анализ и синтез. Отвечает на большинство вопросов по содержанию теории, демонстрируя осознанность усвоенных теоретических знаний, проявляя способность к самостоятельным выводам и т.п.
4 балла	Четко и логично излагает теоретический материал, свободно владеет понятиями и терминологией, способен к обобщению изложенной теории, хорошо видит связь теории с практикой, умеет применить ее в простейших случаях. Демонстрирует полное понимание сути изложенной теории и применяет ее на практике легко и не особенно задумываясь. Выполняет почти все практические задания, иногда допуская незначительные ошибки, которые сам и исправляет. Легко выполняет практические задания на уровне переноса, свободно оперируя усвоенной теорией в практической деятельности. Оригинально, нестандартно применяет полученные знания на практике, формируя самостоятельно новые умения на базе полученных ранее знаний и сформированных умений и навыков.