

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГАОУ ВО «МГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий кафедрой разработчика

  
подпись \_\_\_\_\_ Волкова Т.П.  
ФИО

«10» июня 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ  
И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Дисциплина	<u>Б1.О.05 Саморазвитие и планирование карьеры</u> <small>код и наименование дисциплины</small>
Направление подготовки	<u>13.04.02 Электроэнергетика и электротехника</u> <small>код и наименование направления подготовки / специальности</small>
Направленность/специализация	<u>Электроэнергетика</u> <small>наименование направленности / специализации образовательной программы</small>
Квалификация выпускника	<u>магистр</u> <small>указывается квалификация (степень) выпускника в соответствии с ФГОС ВО</small>
Разработчик (и)	<u>Марьева М.В., к. филол. н., доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин</u>

Мурманск  
2022

## Фонд оценочных средств дисциплины (модуля)

### 1. Характеристика результатов обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции (части компетенции)	Этапы (индикаторы) освоения компетенций	Уровень освоения компетенции			
		<i>Ниже порогового</i>	<i>Пороговый</i>	<i>Продвинутый</i>	<i>Высокий</i>
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1УК-6 Устанавливает цели и приоритеты собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития	Фрагментарные знания о целях и приоритетах собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития.	Общие, но не структурированные знания о целях и приоритетах собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы в знаниях о целях и приоритетах собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития.	Сформированные систематические знания о целях и приоритетах собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития.
	ИД-2УК-6 Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Частично освоенное умение определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	В целом успешное, но не систематическое умение определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы в умении определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Сформированное умение определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

### 2. Перечень оценочных средств для контроля сформированности компетенций в рамках дисциплины

2.1 Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости:

- типовые задания для выполнения практических работ.

2.2 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), в том числе курсовым работам (проектам)/ НИР в форме:

- зачета.

Перечень компетенций (части компетенции)	Этапы формирования (индикаторы достижений) компетенций	Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1УК-6 Устанавливает цели и приоритеты собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития	Задания ПР	Результат промежуточной аттестации - зачетное количество баллов за выполнение заданий текущего контроля
	ИД-2УК-6 Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки		

### 3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля знаний, умений, навыков

#### 3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

С целью развития умений и навыков в рамках формируемых компетенций по дисциплине предполагается выполнение практических работ, что позволяет расширить процесс познания, раскрыть понимание прикладной значимости осваиваемой дисциплины.

Перечень практических работ, описание порядка выполнения, требований к результатам работы представлены в методических указаниях по дисциплине.

<b>Компетенция</b> УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, <b>формируемая и оцениваемая на практических работах</b>			
<b>Уровень сформированности этапа компетенции</b>			<b>Критерии оценивания</b>
<b>Знаний</b>	<b>Умений</b>	<b>Навыков</b>	
Сформированные систематические знания о целях и приоритетах собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития	Сформированное умение определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Успешное и систематическое владение простейшими методами и приемами определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Задание выполнено полностью и правильно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на дополнительные вопросы преподавателя
Сформированные, но содержащие отдельные пробелы в знаниях о целях и приоритетах собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы в умении определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владения простейшими методами и приемами определять образовательные потребности и способы совершенствования	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.

		ния собственной деятельности на основе самооценки	
Общие, но не структурированные знания о целях и приоритетах собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития	В целом успешное, но не систематическое умение определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	В целом успешное, но не систематическое владение простейшими методами и приемами определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
Фрагментарные знания о целях и приоритетах собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития	Частично освоенное умение определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Фрагментарное владение простейшими методами и приемами определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Задание не выполнено ИЛИ Задание выполнено со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

Практические занятия предназначены для формирования и проверки знаний/умений/навыков в рамках оцениваемых компетенций по дисциплине. Перечень контрольных заданий, рекомендации по выполнению представлены в методических указаниях.

В ФОС включен типовой план практического занятия:

### **Тема: Работа с критикой и управление конфликтом.**

**Цель** – научиться видеть и использовать положительные свойства конструктивной критики и конфликта, противостоять деструктивной критике, применять различные способы разрешения конфликта в зависимости от ситуации, противостоять психологической напряжённости в коллективе.

Критика и взаимодействие в коллективе. Конструктивная и деструктивная критика. Защита от деструктивной критики. Работа с возражениями. Техника сократического диалога. Правила проведения дисциплинарной беседы. Этика критики. Виды конфликтов. Конфликты, трудовые споры. Их разрешение. Стратегии разрешения конфликтов. Профилактика конфликтов как основной путь бесконфликтного взаимодействия и руководства. Конфликты как фактор возникновения коммуникативного стресса. Понятие о психологической напряжённости. Стресс. Профилактика и преодоление отрицательных психических состояний, обусловленных профессиональной средой.

*Подготовка к семинару и дискуссии по вопросам для самоконтроля.*

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. Критика и взаимодействие в коллективе.
2. Конструктивная и деструктивная критика. Защита от деструктивной критики.
3. Правила проведения дисциплинарной беседы. Этика критики.
4. Виды конфликтов. Конфликты, трудовые споры.

5. Стратегии разрешения конфликтов.
6. Профилактика конфликтов как основной путь бесконфликтного взаимодействия и руководства.
7. Конфликты как фактор возникновения коммуникативного стресса.

*Подготовка индивидуальных докладов:*

1. Работа с возражениями. Техника сократического диалога.
2. Факторы психологической напряжённости в трудовом коллективе.
3. Стресс (причины, этапы развития, способы преодоления).
4. Профилактика и преодоление отрицательных психических состояний, обусловленных профессиональной средой.

*Решение проблемных задач (кейсов), тестирование на определение стрессоустойчивости.*

#### **4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине при проведении промежуточной аттестации**

##### 4.1 Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине, то он считается аттестованным.

<b>Сформированность части компетенций УК-6</b>	<b>Оценка</b>	<b>Баллы</b>	<b>Критерии оценивания</b>
<i>Сформированы</i>	<i>Зачтено</i>	60 и выше	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Не сформированы</i>	<i>Не зачтено</i>	Менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

#### **5. Задания для внутренней оценки уровня сформированности компетенций**

Оценочные материалы содержат задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующие уровень сформированности компетенций.

Контрольные задания соответствуют принципам валидности, однозначности, надежности и позволяют объективно оценить результаты обучения и уровни сформированности компетенции УК-6

<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Этапы формирования (индикаторы достижений) компетенций</b>	<b>Задание для оценки сформированности компетенции</b>
УК-6 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реали-	ИД-1УК-6 Устанавливает цели и приоритеты собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития	комплексное задание
	ИД-2УК-6 Определяет образовательные потребности и спосо-	

звать свою роль в команде	бы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	
---------------------------	--	--

5.1. Комплекс заданий сформирован таким образом, чтобы осуществить процедуру проверки одной компетенции у обучающегося в течение 5-10 минут в письменной или устной формах.

Содержание комплекса заданий по вариантам:

Комплекс заданий сформирован таким образом, чтобы осуществить процедуру проверки одной компетенции у обучающегося в течение 5-10 минут в письменной или устной формах.

Содержание комплекса заданий по вариантам:

### **Вариант №1**

**1. Задание.** Назовите и кратко опишите известную вам методику саморазвития. В чём её преимущества перед другими методиками?

**2. Тест.** Общеизвестные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов это:

1. групповая динамика
2. групповые нормы
3. групповые роли
4. групповые цели

**3. Кейс-задание.** Ваш заместитель, очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявление об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним это обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить стиль его взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?

**4. Задание.** Найдите формулу просьбы, уместную в общении с коллегой.

**5. Задание.** Охарактеризуйте внушение как способ психологического воздействия. Возможно ли его применение в экстремальной ситуации?

### **Вариант №2**

**1. Задание.** Расскажите о принципах тайм-менеджмента.

**2. Тест.** Сотрудника, имеющего этот тип темперамента, рекомендуется использовать на участках работы, требующих хорошей концентрации внимания, а также там, где нужно работать в условиях однообразия и монотонности (составление отчетов, обобщение большого массива фактических данных). Укажите этот тип темперамента:

1. холерик

2. сангвиник
3. флегматик
4. меланхолик

Опишите подробнее черты обладателя этого типа темперамента как работника. Каковы его положительные и отрицательные стороны?

3. **Кейс-задание.** Во время делового взаимодействия с вами ваш сотрудник «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести. Ведь это подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?

4. **Задание.** Найдите формулу просьбы, уместную в общении с вышестоящим лицом.

5. **Задание.** Охарактеризуйте убеждение как способ психологического воздействия. Возможно ли его использование в экстремальной ситуации?

### **Вариант №3**

1. **Задание.** Каких принципов целеполагания должен придерживаться руководитель?

2. **Тест.** Работа, требующая подвижности, частой смены обстановки, меньше всего подходит:

1. холерику
2. флегматику
3. сангвинику
4. меланхолику

3. **Кейс-задание.** У вас есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

4. **Задание.** Найдите формулу просьбы, уместную в общении с клиентом фирмы.

5. **Задание.** Каким образом руководитель может предотвратить психологическую усталость коллектива?

### **Вариант №4**

1. **Задание.** Каковы принципы конструктивного диалога? На каких правилах он основан?

2. **Тест.** В экстремальной ситуации меньше всего можно положиться на:

1. холерика
2. флегматика
3. сангвиника
4. меланхолика

3. **Кейс-задание:** Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В

конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

4. **Задание.** Найдите формулу отказа, уместную в общении с вышестоящим лицом.

5. **Задание.** Какие способы кратковременного ослабления стресса вам известны?

### Вариант № 5.

1. **Задание.** Что такое экспресс-анализ по принципу Д. Эйзенхауэра?

2. **Тест.** При постановке задач, представлении проекта обязательно нужно воспользоваться письменной формой, если партнёр по общению:

1. аудиал
2. визуал
3. кинестетик

3. **Кейс-задание.** Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

4. **Задание.** Найдите формулу отказа, уместную в общении с клиентом фирмы.

5. **Задание.** Что может служить профилактикой стресса в коллективе?

### Шкала оценивания комплексного задания

Оценка (баллы)	Критерии оценки
5 баллов «отлично»	правильных ответов - 6
4 балла «хорошо»	правильных ответов – 5 или 4
3 балла «удовлетворительно»	правильных ответов - 3
2 балла «неудовлетворительно»	правильных ответов - 2 и меньше

Сформированность компетенций (этапов) у обучающихся проводится в соответствии с оценочной шкалой.

5.2 Алгоритм, критерии и шкала оценивания сформированности компетенции

Этапы формирования	Оценочное сред-ство	Результаты оценивания	Результат оценивания	Результат оценивания сформированно-
--------------------	---------------------	-----------------------	----------------------	-------------------------------------

(индикаторы достижений) компетенций		задания	этапа формирования компетенции	сти компетенции (части компетенций)
Компетенция УК-6				
Знать	Комплексное задание	От 2 до 5 баллов	От 2 до 5 баллов	От 2 до 5 баллов
Уметь				
Владеть				

Уровень сформированности компетенции в целом или ее части оценивается по шкале от 2 до 5 баллов:

менее 2,5 баллов – уровень сформированности компетенции ниже порогового;

2,5..3,4 балла – пороговый уровень сформированности компетенции;

3,5..4,4 балла – продвинутый уровень, компетенция сформирована в полном объеме;

4,5..5 баллов – высокий уровень сформированности компетенции.

Уровень сформированности компетенций (части компетенции)	Характеристика уровня
<b>Высокий</b> (отлично)	Содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному. ИЛИ Задание для проверки уровня сформированности компетенции выполнено на 4,5..5 баллов
<b>Продвинутый</b> (хорошо)	Содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками ИЛИ Задание для проверки уровня сформированности компетенции выполнено на 3,5..4,4 балла.
<b>Пороговый</b> (удовлетворительно)	Содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки ИЛИ Задание для проверки уровня сформированности компетенции выполнено на 2,5..3,4 балла.
<b>Ниже порогового</b> (неудовлетворительно)	Содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки

ИЛИ

Задание для проверки уровня сформированности компетенции не выполнено или набрано менее 2,5 баллов.