

Компонент ОПОП 16.04.03 Холодильная, криогенная техника и системы жизнеобеспечения
наименование ОПОП

Б1.О.05
шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины

Саморазвитие и планирование карьеры

Разработчик(и):

М. В. Марьева

ФИО

доцент кафедры ФиСЦ

должность

канд. филол. наук, доцент

ученая степень, звание

Утверждено на заседании кафедры

Философии и социальных наук

наименование кафедры

протокол № 10 от 12.03.2023 г.

Заведующий кафедрой

ФиСЦ

Жигунова Г.В.

подпись

ФИО

Мурманск

2024

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>ИД-1УК-6 Устанавливает цели и приоритеты собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития</p> <p>ИД-2УК-6 Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки</p>	<p>основные приёмы и нормы социального взаимодействия;</p> <p>основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии;</p> <p>- способы саморегуляции в условиях межличностного взаимодействия;</p> <p>- приёмы ослабления стресса;</p> <p>-методики саморазвития и теории лидерства.</p> <p>приемы управления временем;</p> <p>- способы повышения личной эффективности в различных ситуациях.</p>	<p>устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе;</p> <p>применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды;</p> <p>-управлять эмоциональным состоянием;</p> <p>-применять методики личностного роста;</p> <p>- применять приемы управления временем;</p> <p>- применять способы повышения личной эффективности в различных ситуациях.</p>	<p>простейшими методами и приёмами социального взаимодействия и работы в команде; навыками корректного и эффективного руководства;</p> <p>- навыками психологического развития;</p> <p>- навыками осознанного управления собственным поведением.</p> <p>-навыками саморазвития и самоорганизации.</p>	Задания ПР	Результаты текущего контроля

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	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.
Наличие умений	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
Наличие навыков (владение опытом)	Фрагментарное владение простейшими методами и приемами 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	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение простейшими методами и приемами 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
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

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.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	Задание выполнено полностью и правильно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на дополнительные вопросы преподавателя
<i>Хорошо</i>	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.
<i>Удовлетворительно</i>	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно</i>	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 типовый 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.

3.2 Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
30	посещаемость 75 - 100 %
20	посещаемость 50 - 74 %
0	посещаемость менее 50 %

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.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Не зачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины.

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной, у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания, мини-кейсы, ситуационные задания, практико-ориентированные задания*

Комплект заданий диагностической работы

Код и наименование компетенции: УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
	Задание
1	Назовите и кратко опишите известную вам методику саморазвития. В чём её преимущества перед другими методиками?
2	Расскажите о принципах тайм-менеджмента.
3	Найдите формулу просьбы, уместную в общении с коллегой.
4	Найдите формулу просьбы, уместную в общении с вышестоящим лицом.
5	Охарактеризуйте внушение как способ психологического воздействия. Возможно ли его применение в экстремальной ситуации?
6	Охарактеризуйте убеждение как способ психологического воздействия. Возможно ли его использование в экстремальной ситуации?
	Тест
7	Общепризнанные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов это: 1. групповая динамика 2. групповые нормы 3. групповые роли 4. групповые цели
8	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
	Кейс-задание
9	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?
10	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?