

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**

ГУМАНИТАРНО-ПРАВОВОЙ ФАКУЛЬТЕТ

кафедра общеправовых и гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой



В.Н. Плаксин

10. 11. 2015г.

Фонд оценочных средств

по дисциплине Б1.В.ДВ.9.1 «Планирование карьеры педагога в системе
профессионального обучения»

для направления 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
профиль подготовки Информатика, вычислительная техника и компьютерные технологии

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения учебной дисциплины «Планирование карьеры педагога в системе профессионального обучения»

Индекс	Формулировка	Разделы дисциплины		
		1	2	3
ПК-5	способностью анализировать профессионально-педагогические ситуации	+	+	
ПК-18	способностью проектировать пути и способы повышения эффективности профессионально-педагогической деятельности		+	+

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины

Виды оценок	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале (зачет)	не зачтено	зачтено

2.2 Текущий контроль

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ Задания		
						Пороговый уровень (удовл. / зачтено)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ПК-5	знать: основные результаты новейших исследований по проблемам профессионального развития личности, достижения вершин профессионального мастерства	1-2	основные результаты новейших исследований по проблемам профессионального развития личности, достижения вершин профессионального мастерства	Лекции. Практические занятия. Самостоятельная работа	доклад тестирование практические задачи п. 3.3	доклад 1-8 тест А 1-28 практические задачи п. 3.3	доклад 9-17 тест А. 29-56 практические задачи п. 3.3	доклад 18-23 тест А 57-84 практические задачи п. 3.3
	уметь: логически рассуждать анализировать и оценить собственный профессиональный опыт и потенциал процесса профессионального становления							
	иметь навыки: самостоятельной исследовательской работы, в использовании категориально-понятийного аппарата профессионального развития личности							
ПК-18	знать: законы, этапы, направления, цели планирования карьеры; современные методы и эффективные технологии формирования профессионально важных качеств; перспективы личностного и профессионального роста	2-3	законы, этапы, направления, цели планирования карьеры; современные методы и эффективные технологии формирования профессиональн	Лекции. Практические занятия. Самостоятельная работа	тестирование, доклад практические задачи п. 3.3	Доклад 1-8 тест А 1-28 практические задачи п. 3.3	Доклад 9-17 тест А 29-56 практические задачи п. 3.3	Доклад 18-23 тест А 57-84 практические задачи п. 3.3
	уметь: пользоваться методами исследования и диагностики индивидуальных особенностей человека; технологиями, способствующими строительству карьеры педагога,							

	выстраивать осознанную программу преодоления профессиональных кризисов		о важных качествах; перспективы личного и профессионального роста					
	иметь навыки: в использовании приемов, методов и способов планирования и реализации профессиональной карьеры, технологией управления профессиональной карьерой							

2.3 Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ Задания		
				Пороговый уровень (удовл. / зачтено)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ПК-5	знать: основные результаты новейших исследований по проблемам профессионального развития личности, достижения вершин профессионального мастерства	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет практические задачи п. 3.3	Тесты Б мод. 1-2 практически задачи п. 3.3	Тесты Б. мод. 1-2 практические задачи п. 3.3	Тесты Б. мод. 1-2 практические задачи п. 3.3
	уметь: логически рассуждать анализировать и оценить собственный профессиональный опыт и потенциал процесса профессионального становления					
	иметь навыки: самостоятельной исследовательской работы, в использовании категориально-понятийного аппарата профессионального развития личности					
ПК-18	знать: законы, этапы, направления, цели планирования карьеры; современные методы и эффективные технологии формирования профессионально важных качеств; перспективы личностного и профессионального роста	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет практические задачи п. 3.3	Тесты Б. мод. 2-3 практически задачи п. 3.3	Тесты Б. мод. 2-3 практические задачи п. 3.3	Тесты Б. мод. 2-3 практические задачи п. 3.3
	уметь: пользоваться методами исследования и диагностики индивидуальных особенностей человека; технологиями, способствующими строительству карьеры педагога, выстраивать осознанную программу преодоления профессиональных кризисов					
	иметь навыки: в использовании приемов, методов и способов планирования и реализации профессиональной карьеры, технологией управления профессиональной карьерой					

2.4. Критерии проставления зачета

Оценка экзаменатора, уровень	Критерии (дописать критерии в соответствии с компетенциями)
«Зачтено»	Обучающийся показал прочные знания основных положений изучаемого курса, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы. Решающим фактором при выставлении зачета является успешное выполнение итогового теста, отражающего уровень и глубину знаний обучающегося по изучаемому курсу.
«Не зачтено»	При ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений изучаемого курса, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи. Решающим фактором при выставлении оценки «незачтено» является безуспешное выполнение итогового теста, отражающего уровень и глубину знаний обучающегося по изучаемому курсу.

2.5. Критерии оценки на экзамене – не предусмотрены

2.6 Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый (удовлетворительно)	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать языковые явления.	Не менее 55 % баллов за задания теста.
Продвинутый (хорошо)	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75 % баллов за задания теста.
Высокий (отлично)	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Не менее 90 % баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована		Менее 55 % баллов за задания теста.

2.7 Критерии оценки коллоквиума – не предусмотрены

2.8 Критерии оценки доклада

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	- обучающийся т глубоко и всесторонне усвоил проблему; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;

	<ul style="list-style-type: none"> - делает выводы и обобщения; - свободно владеет научными понятиями
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения;
Удовлетворительно	<p>тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении психологических знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений;
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет понятийным аппаратом

2.9 Критерии оценки практической (ситуационной) задачи

Практические задачи (задания) – задания, выполняемые обучающимися по результатам пройденной теории. Задание включает в себя не просто ответ на вопрос, а описание (письменное или устное) осмысленного отношения к полученной теории, т.е. рефлексию, либо применение данных теоретических знаний на практике (например, после теоретического занятия).

Критерии оценки решения практической (ситуационной) задачи

Оценка «отлично»:

- комплексная оценка предложенной ситуации; знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей; полные ответы на все вопросы к задаче;

Оценка «хорошо»:

- комплексная оценка предложенной ситуации, незначительные затруднения при ответе на теоретические вопросы; неполные ответы на все вопросы к задаче, неполное раскрытие междисциплинарных связей;

Оценка «удовлетворительно»:

- затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполные ответы на вопросы к задаче, требующие наводящих вопросов педагога; ответы даны только на 50% вопросов к задаче;

Оценка «неудовлетворительно»:

- неверная оценка ситуации; неправильные ответы на вопросы к задаче; ответы на вопросы к задаче не даны.

2.10 Допуск к сдаче зачета

- 1.Посещение лекций и практических занятий. Допускается один пропуск без предъявления справки.
2. Выполнение внеаудиторных заданий.

3. Активное участие в работе на семинарах.
4. Подготовка доклада.

**3. Контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины
«Планирование карьеры педагога в системе профессионального обучения»**

3.1 Вопросы к зачету

1. Основные понятия дисциплины «Планирование карьеры педагога в системе профессионального обучения».
2. Особенности подходов в изучении феномена карьеры в рамках различных научных направлений.
3. Феномен карьеры в зарубежной психологии.
4. Этапы изучения профессиональной карьеры в отечественной психологии.
5. Особенности изучения профессиональной карьеры в России на современном этапе.
6. Проблема классификации карьеры в научных исследованиях.
7. Основные критерии типологии карьеры, предлагаемые в современной науке.
8. Способы построения карьеры в современной России.
9. Гендерные особенности прохождения карьеры.
10. Модели построения карьеры с точки зрения различных авторов.
11. Принципы постановки карьерных целей, как фактор успешного построения карьерного пути.
12. Механизмы карьерного процесса.
13. Общее и различное в феноменах «профессиональное развитие» и «карьерный рост».
14. Этапы профессионального становления, выделяемые отечественными учеными.
15. Этапы и стадии карьерного роста.
16. Понятие «успешность профессиональной карьеры».
17. Психологическое консультирование карьеры.
18. Социально-психологические характеристики, способствующие достижению успеха в карьере.
19. Факторы, влияющие на успешность профессиональной карьеры.
20. Инварианты профессионализма, определяющие карьерный успех.
21. Понятие карьерного кризиса и причины его возникновения.
22. Способы преодоления карьерных кризисов.
23. Постановка карьерных целей как один из способов планирования карьеры педагога.
24. Идеалы карьеры. Понятие идеалов карьеры и их классификация.
25. Образ карьеры как мотиватор выбора профессионального пути педагога.
26. Структура образа карьеры педагога.
27. Характеристики и свойства образа карьеры педагога.
28. Факторы, влияющие на формирование образа карьеры педагога.
29. Личностные детерминанты карьерной успешности.

30. Профессиональная карьера педагога: структура и содержание.
31. Планирование деловой и профессиональной карьеры.
32. Факторы, структура и условия профессионального самоопределения педагога.
33. Процесс осмысления и планирования собственной профессиональной карьеры.
34. Основные принципы составления профессионального резюме.

3.2 Вопросы к экзамену – не предусмотрены

3.3 Тестовые задания

А. Тестовые задания для проведения текущего контроля знаний студентов

1.

I:

S: Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать

- : карьерограмму и интервью
- : карьерный план работника и анкетирование
- +: профессиограмму и тестирование

2.

I:

S: Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется ...

- : претендентами на вакансию
- +: резервом на выдвижение
- : резервом на сокращение
- : резервом руководителей

3.

I:

S: Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это ...

- : претенденты на вакансию
- : резерв на выдвижение
- : резерв на сокращение
- +: резерв руководителей

4.

I:

S: Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как ...

- : профессиональное выгорание
- +: профессиональная деструкция
- : профессиональный кризис

5.

I:

S: Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления ...

- : в резерв на сокращение
- : в управленческий резерв
- +: в резерв на выдвижение

6.

I:

S: Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять

халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом . . .

- : адаптации
- +: профессиональной карьеры
- : профессионального роста
- : профессиональной самоактуализации

7.

I:

S: Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются . . .

- +: компетенциями
- : полномочиями
- : преференциями
- : привилегиями

8.

I:

S: Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется . . .

- : деловой карьерой
- +: должностным ростом
- : профессиональным ростом
- : повышением

9.

I:

S: . . . карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста

- : Вертикальная
- : Горизонтальная
- +: Ступенчатая
- : Скрытая

10.

I:

S: . . . карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии

- : Вертикальная
- +: Горизонтальная
- : Ступенчатая
- : Скрытая

11.

I:

S: Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной организации в рамках одной или разных специальностей, профессий, называется . . .

- внеорганизационной
- +: организационной
- : неспециализированной
- : специализированной

12.

I:

S: Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом . . .

- +: профессиональной адаптации
- : профессионального обучения

-: профессиональной самореализации

-: профессионального становления

13.

I:

S: Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется ...

-: адаптацией

+: аттестацией

-: профориентацией

-: отбором

14.

I:

S: На основании аттестации часть работников, соответствующих должности, была направлена на обучение, часть – на повышение, а третья часть – ...

+: в кадровый резерв

-: на стажировку

-: на увольнение

15.

I:

S: На ... фазе профессионального кризиса проблемы не всегда осознаются, но проявляются в раздражительности, недовольстве оплатой труда, организацией, руководителем

-: посткритической

+: предкритической

-: критической

16.

I:

S: Негативные изменения личности и способа деятельности, обусловленные профессиональными факторами, называются профессиональной

-: непригодностью

-: компетенцией

+: деструкцией

17.

I:

S: ... объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация персонала, дополнительное обучение персонала и отбор

-: Оценка персонала

-: Система служебно-профессионального продвижения

-: Система управления карьерой

+: Система профессионального развития персонала

18.

I:

S: Основной критерий подбора кандидатов в резерв на выдвижение – это ...

-: стаж работы

+: результаты труда

-: управленческие способности

19.

I:

S: Планируя работу по профессиональному развитию руководителей среднего звена, следует отдать предпочтение ...

-: видеофильмам, деловым играм, экскурсиям

-: лекциям, семинарам, тренингам

+ : стажировкам, ротации, дублированию

20.

I:

S: Планируя работу по профессиональному развитию руководителей низшего звена, следует отдать предпочтение . . .

- : индивидуальным методам обучения

+ : лекциям, семинарам, тренингам

- : самообучению

21.

I:

S: Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение

+ : групповым методам обучения

- : индивидуальным методам обучения

- : самообучению

22.

I:

S: Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, связанное с изменением уровня профессионализма, размеров вознаграждения и статуса, называется . . .

+ : деловой карьерой

- : должностным ростом

- : профессиональным ростом

- : повышением

23.

I:

S: Планируя работу по профилактике профессиональных деструкций у промышленных альпинистов, следует в качестве главного фактора рассматривать

- : коммуникативные перегрузки

- : монотонный характер работы

+ : опасность для жизни и здоровья

24.

I:

S: При кризисе . . . возникает новое видение смысла труда, приводящее к неудовлетворенности своим

- : статусом, карьерным ростом

- : профессиональной адаптации

- : профессиональной карьеры

- : профессионального обучения

+ : профессионального роста

- : социально-профессиональной самоактуализации

25.

I:

S: При кризисе . . . возникают противоречия между ожиданиями работника и реально существующими условиями в организации

+ : профессиональной адаптации

- : профессиональной карьеры

- : профессионального обучения

- : профессионального роста

- : социально-профессиональной самоактуализации

26.

I:

S: При кризисе . . . происходит смена мотивации с учебной на собственно профессиональную

- : профессиональной адаптации

- : профессиональной карьеры
- +: профессионального обучения
- : профессионального роста
- : социально-профессиональной самоактуализации

27.

I:

S: Профессиональное развитие персонала предполагает . . . персонала

+: обучение, управление карьерой и оценку

-: обучение

-: оценку

-: управление карьерой

28.

I:

S: Работа с резервом руководителей включает отбор в резерв, обучение резерва и . . . руководителей
оценку

-: поддержку

+: расстановку

29.

I:

S: Серия поступательных перемещений по разным должностям, способствующая развитию организации и личности, называется . . .

-: деловой карьерой

-: повышением

-: профессиональным ростом

+служебно-профессиональным продвижением

30.

I:

S: Стадия индивидуального профессионального развития, на которой находятся только что принятые на работу в организацию выпускники вуза, – это . . .

-: интернальная стадия

+: стадия адаптации

-: стадия оптации

31.

I:

S: Совокупность принципов, правовых основ, методов, технологий, процедур, обеспечивающих изменение профессиональных качеств персонала и структуры его профессионального опыта называется . . .

-: деловой карьерой

-: управлением карьерой персонала

+: системой профессионального развития персонала

-: системой служебно-профессионального продвижения

32.

I:

S: Совокупность стратегических целей по управлению карьерой, подходов к их достижению и вариантов реализации этих подходов называется . . .

-: управлением карьерой персонала

-: системой служебно-профессионального продвижение

-: системой профессионального развития персонала

+: карьерной стратегией организации

33.

I:

S: Стажировки, программы повышения квалификации, семинары, тренинги относятся . . . руководителей

- +: к развитию компетенций
- : к оценке
- : к совершенствованию организации труда

34.

I:

S: Такие профессии, как ботаник, физик, математик, относятся к . . . типу профессиональной среды

- : артистическому
- +: интеллектуальному
- : конвенциональному
- : предпринимательскому
- : реалистическому
- : социальному

35.

I:

S: Такие профессии, как бухгалтер, экономист, архивист, относятся к . . . типу профессиональной среды

- : артистическому
- : интеллектуальному
- +: конвенциональному
- : предпринимательскому
- : реалистическому
- : социальному

36.

I:

S: Такие профессии, как дипломат, адвокат, предприниматель, относятся к . . . типу профессиональной среды

- : артистическому
- : интеллектуальному
- : конвенциональному
- +: предпринимательскому
- : реалистическому
- : социальному

37.

I:

S: Такие профессии, как механик, инженер, летчик, относятся к . . . типу профессиональной среды

- : артистическому
- : интеллектуальному
- : конвенциональному
- +: реалистическому
- : предпринимательскому
- : социальному

38.

I:

S: Такие профессии, как ветеринар, фитодизайнер, кинолог, относятся к группе профессий «человек – . . .»

- : знак
- +: природа
- : техника
- : человек
- : художественный образ

39.

I:

S: Такие профессии, как стилист, актер, модель, относятся к группе профессий «человек – . . .»

- : человек

- : знак
- : природа
- : техника
- +: художественный образ

40.

I:

S: ... функция аттестации заключается в том, что аттестация дает основание перемещения персонала и повышения его квалификации

- +: Административная
- : Информационная
- : Мотивационная

41.

I:

S: ... – это группа работников данного трудового коллектива, заслуживающих по результатам труда дальнейшего продвижения по служебной лестнице

- : Кадровый резерв
- +: Резерв на выдвижение
- : Резерв руководителей

42.

I:

S: ... – это потенциально активная и подготовленная часть персонала организации, способная замещать вышестоящие должности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации

- +: Кадровый резерв
- : Резерв на выдвижение
- : Резерв руководителей

43.

I:

S: Основные качества и умения профессионала, обеспечивающие высокую стабильную эффективность и надежность выполняемой деятельности

- : профессионализм личности
- : профессионализм деятельности
- +: акмеологические инварианты профессионализма
- : развитая антиципация

44.

I:

S: Субъект профессиональной деятельности, обладающий высокими показателями профессионализма личности и деятельности, имеющий высокий профессиональный и социальный статус, нацеленный на самосовершенствование

- : мастер
- +: профессионал
- : специалист по призванию
- : новатор

45.

I:

S: Один из компонентов подструктуры направленности профессионала

- : характеристика самооценки
- : наличие одаренности или таланта
- +: отношение к профессиональной деятельности
- : профессиональная компетентность

46.

I:

S: Функция, которую выполняет модель

- : коммуникативная
- +: иллюстративная
- : развивающая
- : обучающая

47.

I:

S: Системы понятий, тесты, семантические поля, дихотомии могут быть включены в модель

- : аналитическую
- : геометрическую
- : структурно-функциональную
- +: вербальную

48.

I:

S: Вид психологической компетентности, предполагающий знание различных стратегий и методов эффективного общения

- : психолого-педагогическая
- +: коммуникативная
- : социально-перцептивная
- : ауто-психологическая

49.

I:

S: Среди перечисленного выберите наиболее важное личностно-профессиональное качество

- : внимательность
- : коммуникабельность
- : целеустремленность
- +: ответственность

50.

I:

S: Раскрытие творческого потенциала личности является

- +: важным залогом роста профессионализма личности
- : способом организации рефлексивной деятельности
- : предпосылкой развития волевых качеств личности
- : переживанием радости от успеха в работе

51.

I:

S: Умение личности реагировать адекватно ситуации и субъектам взаимодействия

- : коммуникативное умение
- : конструктивное умение
- : проектировочное умение
- +: рефлексивное умение

52.

I:

S: Базовый компонент системы нравственной регуляции деятельности и поведения у профессионала

- +: мотивационный
- : исследовательский
- : мировоззренческий
- : креативный

53.

I:

S: Профессиональная компетентность, позволяющая использовать имеющиеся профессиональные знания для решения профессиональных задач

+: регулятивная

-: рефлексивно-статусная

-: когнитивная

-: нормативная

54.

I:

S: Активизация рефлексивно-инновационного потенциала развивающейся личности связана

+: с развитием рефлексивной культуры профессионала

-: с готовностью принять помощь и оказать ее другим

-: со склонностью сильно увлекаться своей работой

-: с переживанием радости от успеха в работе

55.

I:

S: Для руководителей с высоким уровнем творческого потенциала характерны

-: неспособность плохо работать

-: неудовлетворенность легким успехом

+: диалогический в общении и демократический в руководстве стили управления

-: наблюдательность

56.

I:

S: Потенциал личности, отражающий ресурсность психических процессов (объем и характеристики памяти, внимания, мышления и др.)

-: потенциал опыта

+: психический потенциал

-: характерологический потенциал

-: творческий потенциал

57.

I:

S: Наивысший уровень притязаний и активизации мотивации характерен для государственных служащих возрастного периода

-: 25 – 30 лет

+: 30 – 35 лет

-: 35 – 40 лет

-: 40 – 50 лет

58.

I:

S: Фактор, способствующий развитию профессионального «Я» специалиста

-: материальный достаток

-: социальная защищенность

-: жилищные условия

+: направленность на самопознание и саморазвитие

59.

I:

S: Акмеологическое понимание психологической саморегуляции состоит в ее рассмотрении как

+: сознательного управления внешней и внутренней активностью

-: правильного представления личности о себе

- : профессионального опыта личности
 - : развитых познавательных способностей
- 60.

I:

S: Стратегия, не связанная с использованием временного ресурса

- : хронологическая стратегия
- : стратегия позитивного отбора
- : стратегия негативного отбора
- +: стратегия риска

61.

I:

S: Личностным коррелятором высокого уровня самоконтроля является

- +: самоэффективность
- : проявление «уверенности-неуверенности»
- : самооценка
- : мотивация

62.

I:

S: При составлении акмеограммы характерологический потенциал личности оценивается с помощью

- : тестов «Сложные и простые аналогии», IQ, теста Амтхауэра
- : профессиографического анализа деятельности
- : теста Л.Д. Кудряшовой ОСУД
- +: личностных тестов, в том числе теста Р. Кэттелла

63.

I:

S: Направление работы психолого-акмеологической службы, связанное с сопровождением кадровой работы

- : акмеолого-технологическое
- : научно-исследовательское;
- +: организационно-проектировочное
- : информационно-аналитическое

64.

I:

S: На уровне единичного критерием АКМЕ в художественном творчестве может стать

- : активность
- : инициатива
- : творческая интуиция
- +: уровень акмеологических инвариантов профессионализма

65.

I:

S: Психологическое свойство эффективной профессиональной памяти

- : имитация
- : рациональное сочетание имитации с объяснениями
- : сопоставление
- +: постоянная психологическая установка на восприятие и запоминание профессионально значимой информации

66.

I:

S: Фактор, не оказывающий влияния на состояние здоровья государственных служащих

- : режим профессиональной деятельности
- : типичные функциональные состояния

-: особенности самооценки здоровья

+: художественная одаренность

67.

I:

S: Теоретическое исследование всегда базируется на непосредственном взаимодействии исследователя с изучаемым объектом

-: да

+: нет

68.

I:

S: Обобщенным предметом любого теоретического исследования являются изменения состояний объекта, которые прослеживаются в опыте, выявления причин и составляющих таких изменений

-: да

+: нет

69.

I:

S: На варьирование переменными в ходе эксперимента необходимо согласие испытуемого

+: да

-: нет

70.

I:

S: Неконтролируемые переменные не оказывают влияния на личностно-профессиональное развитие личности

-: да

+: нет

71.

I:

S: Скрыто протекающих процессов изменений в личностно-профессиональном развитии специалиста быть не может

-: да

+: нет

72.

I:

S: Разработка акмеограммы не должна осуществляться по единой типовой методической схеме

-: да

+: нет

73.

I:

S: В класс инструментально-практических методов акмеологических исследований входят

-: логические методы

-: математические методы анализа

-: междисциплинарные методы-подходы

+: общенаучные, методы частных наук, акмеологические

74.

I:

S: Разработка концепции о профессионально важных качествах специалиста (ПВК) принадлежит

-: Е.А. Климову

-: А.К. Марковой

-: К.К. Платонову

+ : В.Д. Шадрикову

75.

I:

S: Важнейшим общенаучным методом, постоянно применяемым в акмеологических исследованиях и при решении акмеологических задач, является

- : контент-анализ

- : метод экспертной оценки

+ : метод сравнения

- : метод интерпретации

76.

I:

S: Выделите из перечисленных видов эксперимента тот, который наиболее соответствует логике и специфике акмеологического исследования

+ : естественный

- : формирующий

- : преобразующий

- : констатирующий

77.

I:

S: Обобщающий психолого-акмеологический метод, позволяющий решать задачи развития профессионализма личности и деятельности

- : психограмма

- : акмеоцентрический подход

+ : профессиографический подход

- : акмеографический подход

78.

I:

S: Что не относится к профессионально-важным качествам (ПВК):

- : способности;

+ : поведение;

- : мотивы;

- : направленность личности.

79.

I:

S: Психограмма — это не:

- : мотивы;

+ : средство труда;

- : способности;

- : знания.

80.

I:

S: Мотивационная сфера профессионализма это не:

- : профессиональные ценности;

+ : работоспособность;

- : профессиональные притязания;

- : профессиональные цели.

81.

I:

S: Операционная сфера профессионализма это не:

- : профессиональные действия;

- : эффективность труда;

+ : профессиональные мотивы;

-: индивидуальность их деятельности.

82.

I:

S: Факторы профессионального среза, связанные с трудовой деятельностью это не:

- : перегрузки (много работы);
- : плохие условия физического труда;
- : дефицит времени;
- +: ролевой конфликт.

83.

I:

S: Основные характеристики профессий это не:

- : вид трудовой деятельности;
- : общественно-полезной деятельности;
- : деятельность, где не обязательно вознаграждение;
- +: деятельность предполагающая специальную подготовку.

84.

I:

S: Уровни самостоятельности человека в труде:

- : самостоятельная активность без помощи специалиста;
- : самостоятельная активность в условиях оптимального научного обслуживания;
- : человек рассматривается как некомпетентный и пассивный;
- +: ненормативная самостоятельность.

Б. Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации студентов

Модуль 1. Профессиональная карьера как осознанный жизненный выбор.

1.

I:

S: Основные качества и умения профессионала, обеспечивающие высокую стабильную эффективность и надежность выполняемой деятельности

- : профессионализм личности
- : профессионализм деятельности
- +: акмеологические инварианты профессионализма
- : развитая антиципация

2.

I:

S: Субъект профессиональной деятельности, обладающий высокими показателями профессионализма личности и деятельности, имеющий высокий профессиональный и социальный статус, нацеленный на самосовершенствование

- : мастер
- +: профессионал
- : специалист по призванию
- : новатор

3.

I:

S: Один из компонентов подструктуры направленности профессионала

- : характеристика самооценки
- : наличие одаренности или таланта
- +: отношение к профессиональной деятельности
- : профессиональная компетентность

4.

I:

S: Функция, которую выполняет модель

- : коммуникативная
- +: иллюстративная
- : развивающая
- : обучающая

5.

I:

S: Системы понятий, тесты, семантические поля, дихотомии могут быть включены в модель

- : аналитическую
- : геометрическую
- : структурно-функциональную
- +: вербальную

6.

I:

S: Вид психологической компетентности, предполагающий знание различных стратегий и методов эффективного общения

- : психолого-педагогическая
- +: коммуникативная
- : социально-перцептивная
- : ауто-психологическая

7.

I:

S: Среди перечисленного выберите наиболее важное личностно-профессиональное качество

- : внимательность
- : коммуникабельность
- : целеустремленность
- +: ответственность

8.

I:

S: Раскрытие творческого потенциала личности является

- +: важным залогом роста профессионализма личности
- : способом организации рефлексивной деятельности
- : предпосылкой развития волевых качеств личности
- : переживанием радости от успеха в работе

9.

I:

S: Умение личности реагировать адекватно ситуации и субъектам взаимодействия

- : коммуникативное умение
- : конструктивное умение
- : проектировочное умение
- +: рефлексивное умение

10.

I:

S: Базовый компонент системы нравственной регуляции деятельности и поведения у профессионала

- +: мотивационный
- : исследовательский
- : мировоззренческий
- : креативный

11.

I:

S: Профессиональная компетентность, позволяющая использовать имеющиеся профессиональные знания для решения профессиональных задач

+: регулятивная

-: рефлексивно-статусная

-: когнитивная

-: нормативная

12.

I:

S: Активизация рефлексивно-инновационного потенциала развивающейся личности связана

+: с развитием рефлексивной культуры профессионала

-: с готовностью принять помощь и оказать ее другим

-: со склонностью сильно увлекаться своей работой

-: с переживанием радости от успеха в работе

13.

I:

S: Для руководителей с высоким уровнем творческого потенциала характерны

-: неспособность плохо работать

-: неудовлетворенность легким успехом

+: диалогический в общении и демократический в руководстве стили управления

-: наблюдательность

14.

I:

S: Потенциал личности, отражающий ресурсность психических процессов (объем и характеристики памяти, внимания, мышления и др.)

-: потенциал опыта

+: психический потенциал

-: характерологический потенциал

-: творческий потенциал

15.

I:

S: Наивысший уровень притязаний и активизации мотивации характерен для государственных служащих возрастного периода

-: 25 – 30 лет

+: 30 – 35 лет

-: 35 – 40 лет

-: 40 – 50 лет

16.

I:

S: Фактор, способствующий развитию профессионального «Я» специалиста

-: материальный достаток

-: социальная защищенность

-: жилищные условия

+: направленность на самопознание и саморазвитие

17.

I:

S: Акмеологическое понимание психологической саморегуляции состоит в ее рассмотрении как

+: сознательного управления внешней и внутренней активностью

-: правильного представления личности о себе

- : профессионального опыта личности
 - : развитых познавательных способностей
- 18.

I:

S: Стратегия, не связанная с использованием временного ресурса

- : хронологическая стратегия
- : стратегия позитивного отбора
- : стратегия негативного отбора
- +: стратегия риска

19.

I:

S: Личностным коррелятором высокого уровня самоконтроля является

- +: самооэффективность
- : проявление «уверенности-неуверенности»
- : самооценка
- : мотивация

20.

I:

S: При составлении акмеограммы характерологический потенциал личности оценивается с помощью

- : тестов «Сложные и простые аналогии», IQ, теста Амтхауэра
- : профессиографического анализа деятельности
- : теста Л.Д. Кудряшовой ОСУД
- +: личностных тестов, в том числе теста Р. Кэттелла

21.

I:

S: Направление работы психолого-акмеологической службы, связанное с сопровождением кадровой работы

- : акмеолого-технологическое
- : научно-исследовательское;
- +: организационно-проектировочное
- : информационно-аналитическое

22.

I:

S: На уровне единичного критерием АКМЕ в художественном творчестве может стать

- : активность
- : инициатива
- : творческая интуиция
- +: уровень акмеологических инвариантов профессионализма

23.

I:

S: Психологическое свойство эффективной профессиональной памяти

- : имитация
- : рациональное сочетание имитации с объяснениями
- : сопоставление
- +: постоянная психологическая установка на восприятие и запоминание профессионально значимой информации

24.

I:

S: Фактор, не оказывающий влияния на состояние здоровья государственных служащих

- : режим профессиональной деятельности
- : типичные функциональные состояния

-: особенности самооценки здоровья

+: художественная одаренность

25.

I:

S: Теоретическое исследование всегда базируется на непосредственном взаимодействии исследователя с изучаемым объектом

-: да

+: нет

26.

I:

S: Обобщенным предметом любого теоретического исследования являются изменения состояний объекта, которые прослеживаются в опыте, выявления причин и составляющих таких изменений

-: да

+: нет

27.

I:

S: На варьирование переменными в ходе эксперимента необходимо согласие испытуемого

+: да

-: нет

28.

I:

S: Неконтролируемые переменные не оказывают влияния на личностно-профессиональное развитие личности

-: да

+: нет

29.

I:

S: Скрыто протекающих процессов изменений в личностно-профессиональном развитии специалиста быть не может

-: да

+: нет

30.

I:

S: Разработка акмеограммы не должна осуществляться по единой типовой методической схеме

-: да

+: нет

31.

I:

S: В класс инструментально-практических методов акмеологических исследований входят

-: логические методы

-: математические методы анализа

-: междисциплинарные методы-подходы

+: общенаучные, методы частных наук, акмеологические

32.

I:

S: Разработка концепции о профессионально важных качествах специалиста (ПВК) принадлежит

-: Е.А. Климову

-: А.К. Марковой

-: К.К. Платонову

+ : В.Д. Шадрикову

33.

I:

S: Важнейшим общенаучным методом, постоянно применяемым в акмеологических исследованиях и при решении акмеологических задач, является

- : контент-анализ

- : метод экспертной оценки

+ : метод сравнения

- : метод интерпретации

34.

I:

S: Выделите из перечисленных видов эксперимента тот, который наиболее соответствует логике и специфике акмеологического исследования

+ : естественный

- : формирующий

- : преобразующий

- : констатирующий

35.

I:

S: Обобщающий психолого-акмеологический метод, позволяющий решать задачи развития профессионализма личности и деятельности

- : психограмма

- : акмеоцентрический подход

+ : профессиографический подход

- : акмеографический подход

Модуль 2. Управление профессиональной карьерой.

36.

I:

S: Что не относится к профессионально-важным качествам (ПВК):

- : способности;

+ : поведение;

- : мотивы;

- : направленность личности.

37.

I:

S: Психограмма — это не:

- : мотивы;

+ : средство труда;

- : способности;

- : знания.

38.

I:

S: Мотивационная сфера профессионализма это не:

- : профессиональные ценности;

+ : работоспособность;

- : профессиональные притязания;

- : профессиональные цели.

39.

I:

S: Операционная сфера профессионализма это не:

- : профессиональные действия;
- : эффективность труда;
- +: профессиональные мотивы;
- : индивидуальность их деятельности.

40.

I:

S: Факторы профессионального среза, связанные с трудовой деятельностью это не:

- : перегрузки (много работы);
- : плохие условия физического труда;
- : дефицит времени;
- +: ролевой конфликт.

41.

I:

S: Основные характеристики профессий это не:

- : вид трудовой деятельности;
- : общественно-полезной деятельности;
- : деятельность, где не обязательно вознаграждение;
- +: деятельность предполагающая специальную подготовку.

42.

I:

S: Уровни самостоятельности человека в труде:

- : самостоятельная активность без помощи специалиста;
- : самостоятельная активность в условиях оптимального научного обслуживания;
- : человек рассматривается как некомпетентный и пассивный;
- +: ненормативная самостоятельность.

43.

I:

S: Что не относится к специальностям:

- : окулист;
- : ортодонт;
- +: врач;
- : педиатр.

44.

I:

S: К типу профессий с абсолютной профпригодностью относят следующие:

- +: летчик;
- : преподаватель;
- : инженер;
- : продавец.

45.

I:

S: Наиболее устойчивыми профессионально значимыми свойствами являются:

- : мыслительные;
- : аттенционные;
- +: индивидуально-типологические;
- : мнемические.

46.

I:

S: Индивидуальный стиль в работе нужен для:

- : роста карьеры;
- : предотвращения утомления;
- : освоения профессии;

+ : компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.

47.

I:

S: К сенсорным и прецептивным свойствам относятся:

- : мыслительные свойства;

+ : все виды чувствительности;

- : переключаемость внимания;

- : способности запоминания и воспроизведения.

48.

I:

S: Отрицательное влияние старого навыка на выработку нового, автоматизированного действия называется:

- : торможением;

+ : интерференцией;

- : искажением;

- : блокированием.

49.

I:

S: Работы Г. Мюнстерберга известны в области:

+ : профессиональной адаптации;

- : профессионального отбора;

- : психологии управления;

- : физиологии труда.

50.

I:

S: Период жизни человека, связанный с проблемой выбора или вынужденной перемены профессии и осуществления этого выбора называется:

+ : фазой оптанта;

- : фазой адепта;

- : фазой адаптанта;

- : фазой интернала;

51.

I:

S: Профессия — это вид деятельности, который (убрать лишнее):

- : является общественно-полезным;

+ : обусловлен половой принадлежностью;

- : требует специальной подготовки и переподготовки;

- : выполняется за определенное вознаграждение;

- : дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание.

52.

I:

S: Профессиональное самоопределение является основным новообразованием:

- : дошкольного возраста;

- : зрелого возраста;

+ : периода ранней юности;

- : подростничества.

53.

I:

S: Планируя работу по профилактике профессиональных деструкций у промышленных альпинистов, следует в качестве главного фактора рассматривать

- : коммуникативные перегрузки

- : монотонный характер работы

+опасность для жизни и здоровья

54.

I:

S: При кризисе . . . возникает новое видение смысла труда, приводящее к неудовлетворенности своим

- : статусом, карьерным ростом
- : профессиональной адаптации
- : профессиональной карьеры
- : профессионального обучения
- +: профессионального роста
- : социально-профессиональной самоактуализации

55.

I:

S: При кризисе . . . возникают противоречия между ожиданиями работника и реально существующими условиями в организации

- +: профессиональной адаптации
- : профессиональной карьеры
- : профессионального обучения
- : профессионального роста
- : социально-профессиональной самоактуализации

56.

I:

S: При кризисе . . . происходит смена мотивации с учебной на собственно профессиональную

- : профессиональной адаптации
- : профессиональной карьеры
- +: профессионального обучения
- : профессионального роста
- : социально-профессиональной самоактуализации

57.

I:

S: Профессиональное развитие персонала предполагает . . . персонала

- +: обучение, управление карьерой и оценку
- : обучение
- : оценку
- : управление карьерой

58.

I:

S: Работа с резервом руководителей включает отбор в резерв, обучение резерва и . . . руководителей

- оценку
- : поддержку
- +: расстановку

59.

I:

S: Серия поступательных перемещений по разным должностям, способствующая развитию организации и личности, называется . . .

- : деловой карьерой
- : повышением
- : профессиональным ростом
- +служебно-профессиональным продвижением

60.

I:

S: Стадия индивидуального профессионального развития, на которой находятся только что принятые на

работу в организацию выпускники вуза, – это . . .

- : интернальная стадия
- +: стадия адаптации
- : стадия оптации

61.

I:

S: Совокупность принципов, правовых основ, методов, технологий, процедур, обеспечивающих изменение профессиональных качеств персонала и структуры его профессионального опыта называется . . .

- : деловой карьерой
- : управлением карьерой персонала
- +: системой профессионального развития персонала
- : системой служебно-профессионального продвижения

62.

I:

S: Совокупность стратегических целей по управлению карьерой, подходов к их достижению и вариантов реализации этих подходов называется . . .

- : управлением карьерой персонала
- : системой служебно-профессионального продвижение
- : системой профессионального развития персонала
- +: карьерной стратегией организации

63.

I:

S: Стажировки, программы повышения квалификации, семинары, тренинги относятся . . . руководителей

- +: к развитию компетенций
- : к оценке
- : к совершенствованию организации труда

64.

I:

S: Такие профессии, как ботаник, физик, математик, относятся к . . . типу профессиональной среды

- : артистическому
- +: интеллектуальному
- : конвенциональному
- : предпринимательскому
- : реалистическому
- : социальному

65.

I:

S: Такие профессии, как бухгалтер, экономист, архивист, относятся к . . . типу профессиональной среды

- : артистическому
- : интеллектуальному
- +: конвенциональному
- : предпринимательскому
- : реалистическому
- : социальному

66.

I:

S: Такие профессии, как дипломат, адвокат, предприниматель, относятся к . . . типу профессиональной среды

- : артистическому
- : интеллектуальному
- : конвенциональному
- +: предпринимательскому

-: реалистическому

-: социальному

67.

I:

S: Такие профессии, как механик, инженер, летчик, относятся к . . . типу профессиональной среды

-: артистическому

-: интеллектуальному

-: конвенциональному

+: реалистическому

-: предпринимательскому

-: социальному

68.

I:

S: Такие профессии, как ветеринар, фитодизайнер, кинолог, относятся к группе профессий «человек – . . .»

-: знак

+: природа

-: техника

-: человек

-: художественный образ

69.

I:

S: Такие профессии, как стилист, актер, модель, относятся к группе профессий «человек – . . .»

-: человек

-: знак

-: природа

-: техника

+: художественный образ

70.

I:

S: . . . функция аттестации заключается в том, что аттестация дает основание перемещения персонала и повышения его квалификации

+: Административная

-: Информационная

-: Мотивационная

71.

I:

S: . . . – это группа работников данного трудового коллектива, заслуживающих по результатам труда дальнейшего продвижения по служебной лестнице

-: Кадровый резерв

+: Резерв на выдвижение

-: Резерв руководителей

72.

I:

S: . . . – это потенциально активная и подготовленная часть персонала организации, способная замещать вышестоящие должности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации

+: Кадровый резерв

-: Резерв на выдвижение

-: Резерв руководителей

Модуль 3. Индивидуальная карьерограмма.

Возможности ее планирования и реализации.

73.

I:

S: Оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет и наставник – фазы профессионального развития по:

-: Д. Сьюперу;

+: Е.А. Климову;

-: С. Фукуяма;

-: Н.С. Пряжникову.

74.

I:

S: Сознательный акт выявления собственной позиции в проблемных ситуациях называется:

-: реориентацией личности;

-: психобиографией;

+: самоопределением;

-: таксономией.

75.

I:

S: Профессиональные деформации связаны с изменением (убрать лишнее):

+: конфигурации тела;

-: продуктивности деятельности;

-: конфигурации личностного профиля;

-: мотивации деятельности.

76.

I:

S: В типологии профессий Е.А.Климова отсутствуют следующие типы профессий:

-: человек — техника;

-: человек — природа;

+: человек — автомат;

-: человек — знаковая система.

77.

I:

S: Характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств и противопоказаний по состоянию здоровья называется:

+: профессиограмма;

+: психограмма;

-: праксиметрия;

-: таксономия;

78.

I:

S: Основные направления профориентационной работы (исключить лишнее):

+: профконсультация;

+: профанация;

+: профинформация;

+: профотбор.

79.

I:

S: Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Рост: развитие интересов способностей»:

+: 0-14 лет;

- : 14-25 лет;
- : 25-44 года;
- : 45-64 года;
- : 65 лет и более.

80.

I:

S: Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Исследовательский период: апробация сил»:

- : 0-14 лет;
- +: 14-25 лет;
- : 25-44 года;
- : 45-64 года;
- : 65 лет и более.

81.

I:

S: Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Утверждение: упрочение позиций в профессии, в обществе»:

- : 0-14 лет;
- : 14-25 лет;
- +: 25-44 года;
- : 45-64 года;
- : 65 лет и более.

82.

I:

S: Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Поддерживание: достижение устойчивости проф. положения»:

- : 0-14 лет;
- : 14-25 лет;
- : 25-44 года;
- +: 45-64 года;
- : 65 лет и более.

83.

I:

S: Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Спад: уменьшение профессиональной активности»:

- : 0-14 лет;
- : 14-25 лет;
- : 25-44 года;
- : 45-64 года;
- +: 65 лет и более.

84.

I:

S: К профессиям типа Человек-Человек не относятся:

- : бухгалтер;
- : учитель;
- +: аудитор;
- : страховой агент;
- : менеджер.

85.

I:

S: Первое по порядку понятие, при котором каждое предыдущее было бы родовым (более общим) по отношению к последующим:

- : самоопределение на конкретном трудовом посту;
- : жизненное самоопределение;
- : профессиональное самоопределение;
- +: ценностно-нравственное самоопределение.

86.

I:

S: Уровень профессионального развития личности (по А.К. Марковой), который характеризует профессиональную деятельность в ее расцвете («акме»), в ее высоких достижениях и творческих успехах:

- : псевдопрофессионализм;
- +: допрофессионализм;
- : суперпрофессионализм;
- : профессионализм.

87.

I:

S: Смена профессионального учебного заведения или профессии в связи с острой неудовлетворенностью выбором профессиональной деятельности или обнаружившейся профессиональной непригодностью называется:

- : профессиологией;
- : реориентацией;
- +: псевдопрофессионализацией;
- : каузометрией.

88.

I:

S: Из перечисленных умений к интеллектуальным не относятся:

- : мнемические;
- +: аттенционные;
- : мыслительные;
- : имажинитивные.

89.

I:

S: Что можно отнести к профессиям:

- : окулист;
- : ортодонт;
- +: врач;
- : педиатр.

90.

I:

S: Укажите содержание поведенческого кризиса профессионального развития:

- : Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций;
- : Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;
- +: Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.

91.

I:

S: Укажите содержание когнитивно-деятельностного кризиса профессионального развития:

- : Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций;

+ : Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;
- : Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.

92.

I:

S: Укажите содержание мотивационного кризиса профессионального развития:

+ : Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций;

- : Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;

- : Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.

93.

I:

S: Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать

- : корьерограмму и интервью

- : карьерный план работника и анкетирование

+ : профессиограмму и тестирование

94.

I:

S: Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется ...

- : претендентами на вакансию

+ : резервом на выдвижение

- : резервом на сокращение

- : резервом руководителей

95.

I:

S: Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, — это ...

- : претенденты на вакансию

- : резерв на выдвижение

- : резерв на сокращение

+ : резерв руководителей

96.

I:

S: Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность — эти изменения его личности связаны с таким явлением, как ...

- : профессиональное выгорание

+ : профессиональная деструкция

- : профессиональный кризис

97.

I:

S: Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления ...

- : в резерв на сокращение

- : в управленческий резерв

+ : в резерв на выдвижение

98.

I:

S: Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом . . .

-: адаптации

+: профессиональной карьеры

-: профессионального роста

-: профессиональной самоактуализации

99.

I:

S: Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются . . .

+: компетенциями

-: полномочиями

-: предпочтениями

-: привилегиями

100.

I:

S: Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется . . .

-: деловой карьерой

+: должностным ростом

-: профессиональным ростом

-: повышением

101.

I:

S: . . . карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста

-: Вертикальная

-: Горизонтальная

+: Ступенчатая

-: Скрытая

I:

102.

S: . . . карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии

-: Вертикальная

+: Горизонтальная

-: Ступенчатая

-: Скрытая

103.

I:

S: Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной организации в рамках одной или разных специальностей, профессий, называется . . .

внеорганизационной

+: организационной

-: неспециализированной

-: специализированной

104.

I:

S: Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении,

это, скорее всего, связано с кризисом . . .

- + : профессиональной адаптации
- : профессионального обучения
- : профессиональной самореализации
- : профессионального становления

105.

I:

S: Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется . . .

- : адаптацией
- + : аттестацией
- : профориентацией
- : отбором

106.

I:

S: На основании аттестации часть работников, соответствующих должности, была направлена на обучение, часть – на повышение, а третья часть – . . .

- + : в кадровый резерв
- : на стажировку
- : на увольнение

107.

I:

S: На . . . фазе профессионального кризиса проблемы не всегда осознаются, но проявляются в раздражительности, недовольстве оплатой труда, организацией, руководителем

- : посткритической
- + : предкритической
- : критической

108.

I:

S: Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать

- : карьерограмму и интервью
- : карьерный план работника и анкетирование
- + : профессиограмму и тестирование

109.

I:

S: Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется . . .

- : претендентами на вакансию
- + : резервом на выдвижение
- : резервом на сокращение
- : резервом руководителей

110.

I:

S: Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это . . .

- : претенденты на вакансию
- : резерв на выдвижение
- : резерв на сокращение
- + : резерв руководителей

111.

I:

S: Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как . . .

- : профессиональное выгорание
 - +: профессиональная деструкция
 - : профессиональный кризис
- 112.

I:

S: Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления . . .

- : в резерв на сокращение
- : в управленческий резерв
- +: в резерв на выдвижение

Практические задачи

Задача 1. Составьте перечень критериев оценки успешности профессиональной карьеры педагога. По возможности сгруппируйте их. Представьте модель педагогической карьеры. Дайте ей качественную характеристику.

Задача 2. Изучите и практически примените схему описания профессиональной деятельности.

Порядок работы.

1. Выбрать профессию, хорошо знакомую по личному опыту.
2. Собрать дополнительные данные о ней, используя методы беседы, наблюдения, самонаблюдения (схема служит при этом программой сбора данных).
3. Описать особенности профессиональной деятельности в соответствии с разделами схемы.

Итогом занятия является данное описание.

Задача 3. «Характеристики карьеры работника»

Выделите и проранжируйте по частоте применения характеристики карьеры работника, заполнив таблицу.

Таблица: Ранжирование характеристик карьеры работника

Характеристика	№	Характеристика	№	Характеристика	№
a) административная		f) последовательная		k) творческая	
b) головокружительная		g) профессиональная		l) успешная	
c) должностная		h) результативная		m) фантастическая	
d) захватывающая		i) стремительная		n) целенаправленная	
e) иерархическая		j) соответствующая		o) эффективная	

Ответ: a) 2; Б) 6; c) – ; d) 8; e) – ; f) – ; g) 1; h) – ; i) 4; j) 5; k) 9; l) 3; m) 7; n) 10; o) – .

Задача 4. «Этапы и стадии управления карьерой работника»

Расставьте порядковые номера штатной (наиболее часто реализуемой) последовательности основных этапов и стадий одного цикла процесса управления карьерой работника.

Таблица: Последовательность этапов и стадий управления карьерой работника

Составляющая	№	Составляющая	№	Составляющая	№	Составляющая	№
a) образование		e) подбор		i) работа		m) соответствие	
b) ориентация		f) подготовка		j) развитие		n) соперничество	
c) отбор		g) предложение		k) распределение		o) сотрудничество	
d) оценка		h) продвижение		l) расстановка		p) стажировка	

Ответ: а) 2; б) 1; с) 4; d) 7; е) 5; f) 6; g) 3; h) 14; i) 12; j) 16; k) 15; l) 8; m) 13; n) 10; o) 11; p) 9.

Задача 5. «Карьерный рост»

1. На примере конкретных вариантов карьерного роста двух реальных преподавателей ВГАУ сравните и проанализируйте последовательность и перспективы их должностного продвижения.

2. Ответьте на предложенные ниже вопросы.

Вопросы.

1. Какой из представленных вариантов оценивается в коллективе как «блестящая карьера»?

2. Какой из вариантов карьеры потребовал более длительного образования и профессиональной подготовки?

3. В каком из вариантов продвижение на вышестоящие должности более естественно и обоснованно?

4. На реализацию какого из вариантов карьеры потребовалось больше времени?

5. Какой из вариантов перспективнее с точки зрения продвижения на должность ректора?

6. Какой из вариантов дает большие возможности карьерного продвижения в рыночных условиях?

7. Какой из вариантов карьеры оценивается осуществившим его работником как более успешный?

Задача 6. «Деловые качества руководителя»

Ознакомьтесь с ранжированным списком приоритетных требований к директору и заместителю директора предприятия (по результатам тестирования на Втором Московском часовом заводе). Предложите свою последовательность приоритетов, расположив по важности деловые качества кандидатов на данные должности. Прокомментируйте свои оценки.

Таблица: Ранжирование требований к директору и заместителю директора

№	Приоритеты	Директор	Комментарии	Заместитель директора	Комментарии
1	Административные качества	5		–	
2	Единообразии	8		–	
3	Иерархичность	7		–	
4	Склонность к инновациям	–		3	
5	Индивидуальность	–		–	
6	Корпоративность	9		11	
7	Коллективизм	–		–	
8	Конкуренция	4		4	
9	Координация	3		6	
10	Лидерство	1		–	
11	Лояльность	–		5	
12	Организованность	11		2	
13	Ответственность	12		7	
14	Перспективность	2		12	
15	Результативность	–		1	
16	Ситуативность	–		–	
17	Стабильность	М		8	
18	Требовательность	6		9	
19	Универсальность	10		–	
20	Эффективность	–		10	

Задача 7. Составление плана достижения выпускником поставленных целей

Планирование карьеры – это непрерывный процесс определения наилучшего способа действий для достижения поставленных целей с учетом складывающейся обстановки.

1. Рекомендуется рассчитывать план на один календарный год.
2. Следует составить перечень мероприятий, участие в которых позволит реализовать задачи для достижения обозначенных персональных целей.
3. В план, помимо основного и дополнительного обучения, должна быть включена деятельность во внеучебное время и каникулярный период.

3.4 Доклад

Темы докладов

1. Особенности управленческого труда и требования, предъявляемые к управленческим работникам.
2. Лидерство в организации.
3. Кадровый резерв и работа с ним.
4. Этические проблемы карьеры молодых специалистов.
5. Проблемы развития карьеры женщин-педагогов.
6. Влияние личных способностей на карьеру.
7. Сущность, назначение и содержание контракта.
8. Мотивация персонала.

9. Стиль руководства.
10. Маркетинг и личная карьера.
11. Проблемы адаптации молодых специалистов и их профилактика.
12. Самоорганизация здоровья.
13. Эмоционально-волевые резервы работоспособности.
14. Жизненные планы и карьера.
15. Профессиональная карьера и ее виды.
16. Модели карьерных процессов.
17. Концепции развития и управления карьерой педагога. .
18. Формирование карьеры и управление карьерой.
19. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.
20. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
21. Процедура отбора и найма на работу.
22. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
23. Индивидуальное планирование карьеры.

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

4.1 Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся П ВГАУ 1.1.01 – 2017,

Положение о фонде оценочных средств П ВГАУ 1.1.13 – 2016

4.2 Методические указания по проведению текущего контроля

1.	Сроки проведения текущего контроля	На семинарах
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории в течение семинара
3.	Требования к техническому оснащению аудитории	В соответствии с ОПОП и рабочей программой
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Алтухова Елена Владимировна
5.	Вид и форма заданий	Собеседование, письменные работы
6.	Время для выполнения заданий	в течение занятия
7.	Возможность использования дополнительных материалов.	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя, обрабатывающих результаты	Алтухова Елена Владимировна
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце занятия
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулируемыми образовательный процесс в Воронежском ГАУ

