21.05.04.09.Б1.О-2020-РП

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»

Горный институт

ПОДПИСАНО ЭП КУЗГТУ

Горный институт
Директор

Дата: 25.11.2022 12:11:00

А.Н. Ермаков

Фонд оценочных средств дисциплины

Основы управления профессиональной деятельностью

Специальность 21.05.04 Горное дело
Специализация / направленность (профиль) Горные машины и оборудование

Присваиваемая квалификация
"Горный инженер (специалист)"

Формы обучения
заочная

5.1 Паспорт фонда оценочных средств

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

Форма текущего контроля знаний, умений, навыков, необходимых для формирования соответствующей компетенции	**Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)**	**Индикатор(ы) достижения компетенции**	**Результаты обучения по дисциплине (модулю)**	**Уровень**
Подготовка и защита отчетов по практическим работам	ОПК-20	Разрабатывает и реализует образовательные программы в сфере добычи и переработке твердых полезных ископаемых	Знать: принципы и способы разработки и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности, используя специальные знания Уметь: разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности, используя специальные научные знания Владеть: навыками работы в команде по разработке и реализации образовательных программ в сфере своей профессиональной деятельности, используя специальные знания	Высокий или средний
Подготовка и защита отчетов по практическим работам	УК-11	Имеет представление о морали и последствиях коррупционного поведения	Знать основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции. Уметь формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению. Владеть навыками осуждения коррупционного поведения в рамках правового поля.	Высокий или средний
Подготовка и защита отчетов по практическим работам	УК-2	Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели и взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи	Знать основы формулирования в рамках поставленной цели проекта совокупности задач, обеспечивающих ее достижение. Уметь представлять поставленную задачу в виде конкретных заданий. Владеть методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта.	Высокий или средний

Подготовка и защита отчетов по практическим работам	УК-3	Использует коммуникативные навыки для построения максимально эффективного взаимодействия между членами рабочего коллектива.	Знать основные приемы и нормы социального взаимодействия в процессе командной работы; технологии межличностной и групповой коммуникации. Уметь устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу. Владеть основными методами и приемами социального взаимодействия работы в команде.	Высокий или средний
Подготовка и защита отчетов по практическим работам	УК-6	Постоянно повышает уровень своей квалификации, занимается самообразованием.	Знать основные приемы эффективного управления собственным временем и профессиональным развитием; основные принципы саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. Уметь эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; планировать траекторию своего профессионального развития. Владеть методами управления собственным временем и профессиональным развитием; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.	Высокий или средний
Подготовка и защита отчетов по практическим работам	УК-9	Имеет представление о дефектологии и ее влиянии на развитие личности для снижения психоэмоциональной напряженности в ходе диалогической речи при социальном и профессиональном общении	Знать основы дефектологии и сущность инклюзивного образования. Уметь в ходе профессионального и социального общения выявлять психофизические особенности развития личности. Владеть навыками общения с собеседником с психофизиологическими особенностями.	Высокий или средний

Высокий уровень результатов обучения – знания, умения и навыки соотносятся с индикаторами достижения компетенции, рекомендованные оценки: отлично; хорошо; зачтено.
Средний уровень результатов обучения – знания, умения и навыки соотносятся с индикаторами достижения компетенции, рекомендованные оценки: хорошо; удовлетворительно; зачтено.
Низкий уровень результатов обучения – знания, умения и навыки не соотносятся с индикаторами достижения компетенции, оценивается неудовлетворительно или не зачтено.

5.2.1. Оценочные средства при текущем контроле

Текущий контроль по темам дисциплины заключается в подготовке и защите отчетов по практическим работам, которые представлены в методических материалах.

Отчеты по практическим работам (далее - работы):

По каждой работе обучающиеся самостоятельно оформляют отчеты в электронном формате (согласно перечню практических работ п.4 рабочей программы), перечень которых представлен в методических указаниях.

Содержание отчета:

1. Титульный лист по образцу.

2. Цель и задачи работы.

3. Ответы на задания или полученные результаты по окончании выполнения работы (в зависимости от задач, поставленных в п. 2).

4. Выводы.

Пример практической работы:

Кейс «Как обеспечить конкурентные преимущества компании «Сатурн»?»

В 1980-е годы возникла идея создать при GeneralMotors новую автомобильную компанию «Сатурн» с целью оживить продажу малолитражных автомобилей и добиться высокой степени удовлетворенности покупателей и клиентов.

Основной лозунг «Сатурна» стал – предвосхищать и превосходить ожидания покупателей. Эта идея нашла отражения в пяти базовых ценностях новой организации:

- заинтересованность в поддержке энтузиазма покупателей;
- стремление к успеху и превосходству;
- командный дух;
- уважение и доверие;
- постоянное совершенствование и развитие.

Лозунги были сами по себе достаточно хороши. Но самая трудная задача состояла в воплощении их на практике. Особенно важно было то, чтобы этими идеями прониклись работники сферы продаж. Вместо «продавцов» они становились «торговыми консультантами». При этом от них требовалось понять новую философию продаж, изменить свое отношение к покупателю и даже пересмотреть свой деловой словарный запас. Они должны были следовать следующим принципам и рекомендациям.

Слушай внимательно своего покупателя.

Создавай в отношениях с ним доверительную атмосферу.

Старайся превзойти ожидания клиента.

Придерживайся культуры взаимоотношений «Вы выиграли – мы выиграли».

Не оставляй клиента до тех пор, пока не убедишься, что его ожидания удовлетворены.

Заботься о том, чтобы восприятие клиентом качества продукта и услуг компании постоянно улучшалось.

Вопросы для обсуждения.

Для разработки программы обучения «торговых консультантов» в компании «Сатурн» сформулируйте и обоснуйте основные потребности в обучении данных сотрудников.

Спроектируйте содержание программы их обучения.

Какие формы и методы обучения, по вашему мнению, наиболее предпочтительны в данном случае?

Проведите предварительную оценку эффективности предлагаемых вами решений.

Процедура защиты отчета по работам. Оценочными средствами для текущего контроля по защите отчетов являются контрольные вопросы (согласно перечню работ п. 4 рабочей программы). Обучающийся устно отвечает на два вопроса, перечень которых представлен в методических материалах.

Например:

1. Каковы факторы успешной профессиональной деятельности?

2. Тип темперамента человека, для продуктивной работы которого необходим хороший психологический климат в коллективе, тактичное и деликатное отношение коллег.

Критерии оценивания:

- 85–100 баллов – при правильном и полном ответе на два вопроса;
- 75–84 баллов – при правильном и полном ответе на один из вопросов и правильном, но не полном ответе на другой из вопросов;
- 65–74 баллов – при правильном и неполном ответе только на один из вопросов;
- 0–64 баллов – при отсутствии правильных ответов на вопросы.

Количество баллов	0…64	65…74	75…84	85…100
Шкала оценивания	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено		

5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации

Формой промежуточной аттестации является зачет, в процессе которого оцениваются результаты обучения по дисциплине и соотносятся с установленными в рабочей программе индикаторами достижения компетенций. Инструментом измерения результатов обучения по дисциплине является устный ответ обучающегося на 2 теоретических вопроса, выбранных случайным образом и (или) тестирование. Тестирование может проводиться как в письменном, так и в электронном виде. Банк вопросов на тестирование находится на ЭИОС КузГТУ.

Опрос может проводиться в письменной и (или) устной, и (или) электронной форме.

Примерный перечень вопросов к зачету :

1. Какова сущность и основные принципы самоменеджмента?
2. Время как ресурс и его поглотители. Каких видов бывают хронофаги?
3. Перечислите критерии цели? Какие бывают цели?
4. Понятие и определение целеполагания
5. Метод Дерево целей
6. Что такое планирование? Методы планирования
7. Матрица Эйзенхауэра
8. Как вы понимаете принцип Парето 80х20?
9. Планирование по системе Франклина
10. Планирование по методу «Альпы»
11. Понятие карьеры. Типология карьеры. Цели карьеры
12. Деловая карьера и ее виды
13. Основные критерии деловой карьеры
14. Инструмент потенциального карьерного перемещения (Портфолио человеческих ресурсов)
15. Факторы успешной карьеры
16. Инструменты планирования карьеры. Карьерограмма
17. Этапы карьеры
18. Цели планирования карьеры
19. Модели карьеры
20. Матрицы позиций карьеры
21. Система управления карьерой.
22. Характеристика типологий личностей по Дж. Голланду.
23. Характеристика типологий личностей по Е.А. Климову.
24. Успех планирования карьеры. Портфель ресурсов личности
25. Фазы развития профессионала
26. Процесс планирования карьеры
27. Модель индивидуального планирования карьеры
28. «Окно Джохари» как средство самопознания.
29. Дайте характеристику умению видеть перспективы и опишите его позитивное влияние на профессиональную деятельность.
30. Какими способами можно развить в себе предприимчивость?

Критерии оценивания:

- два теоретических вопроса отвечены в полном объеме без замечаний или с незначительными

замечаниями, при этом обучающийся владеет материалом, и может обосновать все принятые решения – 85…100 баллов;

- один из теоретических вопросов отвечен в полном объеме, второй в неполном объеме, при этом обучающийся владеет материалом, и может обосновать все принятые решения – 75…84 балла;

- один из теоретических вопросов отвечен в полном объеме без замечаний или с незначительными замечаниями, ответа на второй вопрос не последовало или на два вопроса даны ответы не в полном объеме, при этом обучающийся владеет материалом, и может обосновать все принятые решения – 65…74 балла;

- в прочих случаях – 0…64 балла.

Количество баллов	0…64	65…74	75…84	85…100
Шкала оценивания	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено		

Критерии оценивания выполнения заданий итогового тестирования:

Итоговое тестирование включает в себя банк тестовых заданий, состоящих из 10-20 вопросов по всем разделам дисциплины.

Тест считается зачтенным, если получено не менее 65% правильных ответов.

Шкала оценивания на зачете

Количество баллов	0…64 %	65…74 %	75…84 %	85…100 %
Шкала оценивания	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено		

Примеры тестовых заданий итогового тестирования:

1). Какой метод является методом оценки лидерских компетенций:

1. управленческий эксперимент;
2. анкетирование;
3. тестирование;
4. сравнений.

2). Профессиональная переподготовка персонала — это…

1. получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить работнику новую специализацию и (или) квалификацию.
2. обновление теоретических и практических знаний работников в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.
3. процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности.

3). Повышение квалификации персонала — это…

1. получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить работнику новую специализацию и (или) квалификацию.
2. обновление теоретических и практических знаний работников в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.
3. процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности.

5.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы

Текущий контроль в форме защиты отчета по практической работе

При проведении текущего контроля успеваемости обучающиеся предоставляют педагогическому работнику отчет по практической работе, оформленный согласно требованиям. Педагогический работник задает обучающимся два вопроса согласно теме выполненной работы. В течение установленного педагогическим работником времени обучающиеся устно формулируют

ответы на заданные вопросы.

Промежуточная аттестации в форме зачета

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета, педагогический работник задает обучающемуся теоретические вопросы, на которые обучающийся сразу же должен дать ответы в устной форме. Педагогический работник при оценке ответов имеет право задать обучающемуся вопросы, необходимые для пояснения данных ответов. Обучающемуся задаются два теоретических вопроса, на которые он дает ответы в устной форме. Педагогический работник также оставляет за собой право не задавать теоретических вопросов, в том случае, если отчеты по всем практическим работам были оценены на «отлично» и сданы в течение семестра.

Промежуточной аттестация в форме тестирования (в том числе компьютерного)

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования по распоряжению педагогического работника обучающиеся убирают все личные вещи, электронные средства связи, печатные и (или) рукописные источники информации, получают тестовые задания в печатной форме, где указывают Фамилия, Имя, Отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения промежуточной аттестации. В течение установленного педагогическим работником времени обучающиеся письменно проходят тестирование. По истечении установленного времени тестовые задания с ответами обучающиеся передают педагогическому работнику для последующего оценивания результатов.

Компьютерное тестирование проводится с использованием ЭИОС КузГТУ.

Результаты текущего контроля успеваемости доводятся до сведения обучающихся в течение трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости, и могут быть учтены педагогическим работником при промежуточной аттестации. Результаты промежуточной аттестации доводятся до сведения обучающихся в день проведения промежуточной аттестации.

При подготовке ответов на вопросы при проведении текущего контроля успеваемости и при прохождении промежуточной аттестации обучающимся запрещается использование любых электронных средств связи, печатных и (или) рукописных источников информации. В случае обнаружения педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанных источников информации – оценка результатов текущего контроля успеваемости и (или) промежуточной аттестации соответствует 0 баллов.

При прохождении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, допускается присутствие в помещении лиц, оказывающим таким обучающимся соответствующую помощь, а для подготовки ими ответов отводится дополнительное время с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.