

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета

Дата подписания: 22.04.2024 11:54:16

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a23e198

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования**

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по учебной работе

Пятигорского института (филиал) СКФУ

Н.В. Данченко

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ПРОЕКТИРОВАНИЕ ТРАЕКТОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И
ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ»**

Направление подготовки
Направленность (профиль)

43.04.03 Гостиничное дело
Стратегии устойчивого развития
гостиничной и санаторно-курортной
деятельности

Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в семестре

2024
заочная
3

Введение

1. Назначение: Фонды оценочных средств ориентированы на оценку достижения результатов обучения, запланированных в образовательной программе, и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе. Текущий контроль по данной дисциплине – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов. Задачами текущего контроля являются получение первичной информацию о ходе и качестве освоения компетенций, а также стимулирование регулярной целенаправленной работы студентов. Для формирования определенного уровня компетенций.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития» в соответствии с образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 43.04.03 Гостиничное дело

3. Разработчик: Меняйлов А.А., доцент кафедры туризма и гостиничного дела, кандидат исторических наук, доцент

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Огаркова И.В. – зав. кафедрой туризма и гостиничного дела

Члены комиссии:

Гарбузова Т.Г. – доцент кафедры туризма и гостиничного дела

Емцева Н.С. – доцент кафедры туризма и гостиничного дела

Представитель организации-работодателя:

Козлов Виктор Сергеевич - управляющий Бутик-Отеля ООО «Монтис - Кинезио»

5*

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 43.04.03 Гостиничное дело и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития».

_____Г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-1 <i>Осуществляет самооценку, оценку уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности</i>	Не способен осуществлять самооценку, оценку уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности	С трудом осуществляет самооценку, оценку уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности	На достаточно хорошем уровне осуществляет самооценку, оценку уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности	На высоком профессиональном уровне способен осуществлять самооценку, оценку уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-2 <i>Применяет принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования, намечает пути и выбирает средства развития достоинств и устранения недостатков</i>	Не способен применять принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования, намечает пути и выбирает средства развития достоинств и устранения недостатков	С трудом применяет принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования, намечает пути и выбирает средства развития достоинств и устранения недостатков	На достаточно хорошем уровне способен применять принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования, намечает пути и выбирает средства развития достоинств и устранения недостатков	На высоком профессиональном уровне применяет принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования, намечает пути и выбирает средства развития достоинств и устранения недостатков
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-3	Не способен оценивать возможности ответственной профессионально	С трудом оценивает возможности ответственной профессиональн	На достаточно хорошем уровне способен	На высоком профессиональном уровне оценивает возможности

УК-6 Оценивает возможности ответственной профессиональной деятельности в контексте устойчивого развития гостеприимства	й деятельности в контексте устойчивого развития гостеприимства	ой деятельности в контексте устойчивого развития гостеприимства	оценивать возможности ответственной профессиональной деятельности в контексте устойчивого развития гостеприимства	ответственно й профессиональной деятельности в контексте устойчивого развития гостеприимства
---	--	---	---	--

Компетенция: ОПК-7. Способен осуществлять педагогическую деятельность по основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам

Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ОПК-7 ИД-1 Осуществляет педагогическую деятельность по основным образовательным программам бакалавриата и дополнительным профессиональным программам, ориентированным на подготовку кадров для сферы гостеприимства и общественного питания	Не способен осуществлять педагогическую деятельность по основным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам, ориентированным на подготовку кадров для индустрии туризма	С трудом осуществляет педагогическую деятельность по основным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам, ориентированным на подготовку кадров для индустрии туризма	На достаточно хорошем уровне осуществляет педагогическую деятельность по основным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам, ориентированным на подготовку кадров для индустрии туризма	На высоком профессиональном уровне осуществляет педагогическую деятельность по основным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам, ориентированным на подготовку кадров для индустрии туризма
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ОПК-7 ИД-2 Выбирает формы и методы подготовки к проведению занятий по основным профессиональным программам	Не способен выбирать формы и методы подготовки к проведению занятий по основным профессиональным образовательным программам	С трудом выбирает формы и методы подготовки к проведению занятий по основным профессиональным образовательным программам	На достаточно хорошем уровне выбирает формы и методы подготовки к проведению занятий по основным профессиональным образовательным программам	На высоком профессиональном уровне выбирает формы и методы подготовки к проведению занятий по основным профессиональным образовательным программам

<i>образовательным программам и дополнительным профессиональным программам</i>			ым программам	программам
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ОПК-7 ИД-3 <i>Планирует результаты обучения, проводит текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию по дисциплинам</i>	Не способен планировать результаты обучения, проводит текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию по дисциплинам	С трудом планирует результаты обучения, проводит текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию по дисциплинам	На достаточно хорошем уровне способен планировать результаты обучения, проводит текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию по дисциплинам	На высоком профессиональном уровне планирует результаты обучения, проводит текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию по дисциплинам

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.		Индивидуальные планы образования	УК-6
2.		Индивидуальные образовательные программы	УК-6
3.		Индивидуальные образовательные маршруты	УК-6
4.		Индивидуальные образовательные траектории	УК-6
5.		Индивидуальные образовательные стратегии	УК-6
6.		Элементы и компоненты индивидуальных образовательных траекторий	УК-6
7.		Индивидуальные траектории обучения	УК-6
8.		Индивидуальные траектории воспитания	УК-6
9.		Индивидуальные траектории развития	УК-6
10.		Знаниево-ориентированные образовательные траектории	УК-6
11.		Творчески-ориентированные образовательные траектории	УК-6
12.		Практико-ориентированные образовательные траектории	УК-6
13.		Социально-ориентированные образовательные траектории	УК-6
14.		Индивидуально-ориентированные образовательные траектории	УК-6
15.		Личностно-ориентированные образовательные траектории	УК-6
16.		Ситуации выбора в процессе профессионального самообразования и личностного роста	УК-6
17.		Выбор темпа и уровня глубины изучения материала	УК-6
18.		Выбор тем научных и прикладных проектов	УК-6
19.		Выбор источников информации	УК-6
20.		Выбор вариантов презентации результатов профессионального самообразования	УК-6
21.	в	Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать ... а) корьерограмму и интервью б) карьерный план работника и анкетирование в) профессиограмму и тестирование	УК-6
22.	б	Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова	УК-6

		сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как ... а) профессиональное выгорание б) профессиональная деструкция в) профессиональный кризис	
23.	а	Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ... а) компетенциями б) полномочиями в) преференциями	УК-6
24.	б	Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется ... а) деловой карьерой б) должностным ростом в) профессиональным ростом	УК-6
25.	в	... карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста а) вертикальная б) горизонтальная в) ступенчатая	УК-6
26.	б	Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной организации в рамках одной или разных специальностей, профессий, называется ... а) внеорганизационной б) организационной в) неспециализированной	УК-6
27.	а	Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом ...	УК-6

		а) профессиональной адаптации б) профессионального обучения в) профессиональной самореализации	
28.	б	Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется ... а) адаптацией б) аттестацией в) профориентацией	УК-6
29.	а	На основании аттестации часть работников, соответствующих должности, была направлена на обучение, часть – на повышение, а третья часть – ... а) в кадровый резерв б) на стажировку в) на увольнение	УК-6
30.	б	На ... фазе профессионального кризиса проблемы не всегда осознаются, но проявляются в раздражительности, недовольстве оплатой труда, организацией, руководителем а) посткритической б) предкритической в) критической	УК-6
31.		Выбор преподавателей, стиль обучения которого максимально соответствует стилю учения обучающегося.	ОПК-7
32.		Выбор базы для выполнения профессиональных проектов	ОПК-7
33.		Выявление ресурсов профессионального и личностного саморазвития	ОПК-7
34.		Проектирование и экспертиза индивидуальных траекторий профессионального самообразования и личностного роста	ОПК-7
35.		Выстраивание и реализация перспективных линий профессионального саморазвития с учетом инновационных тенденций в современном образовании	ОПК-7
36.		Психологическое сопровождение преодоления рисков индивидуализации профессионального самообразования и личностного роста	ОПК-7
37.		Соотношение понятий групповая психотерапия, групповое психологическое обучение и	ОПК-7

		тренинг личностного роста	
38.		Цели и задачи ТЛР	ОПК-7
39.		Внутриличностная динамика в тренинге	ОПК-7
40.		Проблема эффективности тренинга	ОПК-7
41.		Развитие группы как целого: стадии развития группы	ОПК-7
42.		Групповая сплоченность и групповое напряжение	ОПК-7
43.		Обратная связь и ее значение в тренинге личностного роста	ОПК-7
44.		Основные механизмы тренингового воздействия, две линии развития тренинговой группы	ОПК-7
45.		Личностно-психологические условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста	ОПК-7
46.		Социальные условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста	ОПК-7
47.		Основные жизненные ценности	ОПК-7
48.		Способность влиять на окружающих	ОПК-7
49.		Стремление к личностному росту и развитию. Изобретательность и способность к инновациям	ОПК-7
50.		Основные этапы разработки программы профессионально-личностного роста и саморазвития	ОПК-7
51.	в	Негативные изменения личности и способа деятельности, обусловленные профессиональными факторами, называются профессиональной а) непригодностью б) компетенцией в) деструкцией	ОПК-7
52.	а	... объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация персонала, дополнительное обучение персонала и отбор а) система профессионального развития персонала б) система служебно-профессионального продвижения в) система управления карьерой	ОПК-7
53.	б	Основной критерий подбора кандидатов в резерв на выдвижение – это ... а) стаж работы	ОПК-7

		б) результаты труда в) управленческие способности	
54.	в	Планируя работу по профессиональному развитию руководителей среднего звена, следует отдать предпочтение ... а) видеофильмам, деловым играм, экскурсиям б) лекциям, семинарам, тренингам в) стажировкам, ротации, дублированию	ОПК-7
55.	б	Планируя работу по профессиональному развитию руководителей низшего звена, следует отдать предпочтение ... а) индивидуальным методам обучения б) лекциям, семинарам, тренингам в) самообучению	ОПК-7
56.	а	Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение ... а) групповым методам обучения б) индивидуальным методам обучения в) самообучению	ОПК-7
57.	а	Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, связанное с изменением уровня профессионализма, размеров вознаграждения и статуса, называется ... а) деловой карьерой б) должностным ростом в) профессиональным ростом	ОПК-7
58.	в	Планируя работу по профилактике профессиональных деструкций у промышленных альпинистов, следует в качестве главного фактора рассматривать ... а) коммуникативные перегрузки б) монотонный характер работы в) опасность для жизни и здоровья	ОПК-7
59.	а	При кризисе ... возникают противоречия между ожиданиями работника и реально	ОПК-7

		существующими условиями в организации а) профессиональной адаптации б) профессиональной карьеры в) профессионального обучения	
60.	б	Стадия индивидуального профессионального развития, на которой находятся только что принятые на работу в организацию выпускники вуза, – это ... а) интервальная стадия б) стадия адаптации в) стадия оптации	ОПК-7

2. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры.

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.