

Компонент ОПОП 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника направленность (профиль)
Цифровая трансформация энергетики

Б1.О.05

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины Б1.О.05 Технология самоорганизации и планирования карьеры

Разработчик:
Афонькина Ю.А.,
зав. кафедрой психологии
и коррекционной педагогики,
докт. социол. наук,
канд. психол. наук,
доцент

Утверждено на заседании кафедры
психологии и коррекционной педагогики

протокол № 7 от 05 февраля 2026 г.

Заведующий кафедрой психологии и
коррекционной педагогики

Афонькина Ю.А.
ФИО

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

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1 _{УК-6} Устанавливает цели и приоритеты собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития ИД-2 _{УК-6} Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	теоретико-методологические основы самоорганизации, профессионального развития и построения профессиональной карьеры	определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста, оценивать собственные (личностные, ситуативные, временные) ресурсы, выбирать способы преодоления личностных ограничений на пути достижения целей в отношении построения профессиональной карьеры	действиями по самооцениванию личностного потенциала, приемами самодиагностики в сфере профессионального развития и построения карьеры, тайм-менеджмента, опытом проектирования гибкой профессиональной траектории в с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда, опытом отбора техник самоорганизации для реализации собственной деятельности в отношении построения профессиональной карьеры	-подготовка мультимедийной презентации; -решение кейс-заданий -контрольная работа -тестовый контроль	Вопросы к зачету, результаты текущего контроля

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочётами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объёме без недочётов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
Отлично/ 23-28 б.	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по лабораторной/практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
Хорошо/22-16 б.	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
Удовлетворительно/15-10 б	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на лабораторную/практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
Неудовлетворительно-9-0 б.	Задание выполнено со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. ИЛИ Задание не выполнено.

3.2. Критерии и шкала оценивания контрольной работы

Перечень контрольных заданий, рекомендации по выполнению представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант контрольного задания.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
Отлично/23-18 б.	Работа выполнена полностью, без ошибок (возможна одна неточность, описка, не являющаяся следствием непонимания материала).
Хорошо/7-17 б.	Работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны, допущена одна негрубая ошибка или два-три недочета, не влияющих на правильную последовательность рассуждений.
Удовлетворительно/6-1 б.	В работе допущено более одной грубой ошибки или более двух-трех недочетов, но обучающийся владеет обязательными умениями по проверяемой теме.
Неудовлетворительно /0 б.	В работе есть грубые ошибки и недочеты ИЛИ Контрольная работа не выполнена.

3.3.Критерии и шкала оценивания кейс-задания

Рекомендации по выполнению кейс-заданий по дисциплине изложены в методических материалах по освоению дисциплины, представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включено типовое кейс-задание:

Два сотрудника постоянно вступают в конфликты. Один из них считает, что его идеи не уважают, а другой чувствует себя недостаточно признанным. Эти конфликты начали влиять на рабочую атмосферу и производительность.

Задание. Выполните анализ ситуации, сформулируйте гипотезы в отношении причин конфликта, определите: возможные стратегии поведения участников конфликта, негативные и позитивные последствия конфликта в отношении профессиональной карьеры каждого, пути его разрешения.

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично/19-15 б.	Выполнены соответствующие требования в полном объеме. Использованы системный и ситуативный подходы, представлено аргументированное рассуждение по проблеме, определены цели, задачи, причины возникновения ситуации, определены риски, трудности при разрешении проблемы, подготовлена программу действий.
Хорошо/14-9 б.	Правильно определены цели, задачи, причины возникновения ситуации. Определены риски, трудности при разрешении проблемы. Подготовлена программа действий, но недостаточно четко и последовательно аргументировано решение ситуации.
Удовлетворительно/8-5 б.	Представлены рассуждения по проблеме, определены цели, задачи, причины возникновения ситуации. Определены возможные связи проблемы с другими проблемами, частично представлена программа действий.
Неудовлетворительно/4-0 б.	Представлены разрозненные аргументы по проблеме или аргументы отсутствуют. Отсутствуют цели, задач, результаты предстоящей деятельности. Программа действий содержит серьезные ошибки или отсутствует. ИЛИ Задание не выполнено.

3.4.Критерии и шкала оценивания мультимедийной презентации

Требования к структуре, содержанию и оформлению представлены в методических материалах по освоению дисциплины и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка	Критерии оценки
Отлично/5 б.	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Оформлен титульный слайд с заголовком. Сформулированная тема ясно изложена и структурирована, использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме, выдержан стиль, цветовая гамма, использована анимация, звук. Логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
Хорошо/3 б.	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Не выдержан объем презентации, имеются упущения в оформлении. На дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
Удовлетворительно/2 б.	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Сформулированная тема изложена и структурирована не в полном объеме.

	Не использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме. Присутствуют существенные отступления от требований к составлению презентации. Допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно/1-0 б.	Работа не выполнена или не соответствует теме самостоятельной работы.

3.Критерии и шкала оценивания реферата

Тематика рефератов по дисциплине (модулю), требования к структуре, содержанию и оформлению изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные темы рефератов:

1. Психологическая структура самоорганизации личности: компоненты и уровни.
2. Потребность в самореализации как движущая сила самоорганизации (сравнительный анализ подходов А. Маслоу и К. Роджерса).
3. Тайм-менеджмент как инструмент самоорганизации: методы планирования и приоритизации (Матрица Эйзенхауэра, метод Pomodoro).
4. Принятие решений в трудных жизненных ситуациях: когнитивные и эмоционально-волевые аспекты.
5. Феномен ответственности в контексте самоорганизации: интернальность vs экстернальность.
6. Ключевые качества личности, способствующие самоорганизации (дисциплинированность, целеустремлённость, самоконтроль) и методы их развития.
7. Внутренняя активность личности: от мотивации к осмысленной жизненной стратегии.
8. Рефлексивные механизмы самоорганизации: самоанализ, самоотчёт, ведение дневника как средства саморазвития.
9. Самооценка личности и её роль в построении реалистичных жизненных и профессиональных планов.
10. Жизненная позиция и стиль жизни как результат самоорганизации: адаптивные и дезадаптивные паттерны.
11. Карьерные мотивы и цели: типология и их влияние на траекторию профессионального развития.
12. Личностное и профессиональное самоопределение: точки пересечения и различия.
13. Личностный потенциал как ресурс построения успешной карьеры.
14. Профессиональная направленность личности: структура, этапы формирования и диагностика.
15. Профессия как ценность: смысло-жизненные ориентации и выбор карьерного пути.
16. Стадии профессионального становления личности по Э. Ф. Зееру и Д. Сьюперу: сравнительный анализ.
17. Внутренние (психологические) и внешние (социально-экономические) основания профессионализации.
18. Человеческий и социальный капитал в карьерном развитии: понятие, роль, способы наращивания.
19. Кризисы профессионального развития: виды, причины, стратегии преодоления.

20. Проблема профессионального выгорания: факторы риска, симптомы, связь с карьерными ожиданиями.
21. Принципы самоменеджмента в управлении профессиональной карьерой: системность, проактивность, непрерывность.
22. Самодиагностика карьерных ориентаций («якоря карьеры» Э. Шейна) и её практическое применение.
23. Профессиограмма и карьерограмма как инструменты планирования профессионального роста.
24. Психологические приёмы эффективной самопрезентации на собеседовании: вербальные и невербальные стратегии.
25. Адаптация на новом рабочем месте: фазы, типичные трудности и технологии успешного закрепления в профессии.
26. Развитие конкурентоспособности профессионала: soft skills и hard skills в управлении карьерой.
27. Лист персональной карьеры (индивидуальный карьерный план): структура, ведение, корректировка.
28. Самооценка и экспертная оценка в мониторинге карьерного продвижения: достоинства и ограничения.
29. Предупреждение деструктивного профессионального развития: признаки стагнации, профессиональной деформации и методы их коррекции.
30. Самоэффективность как ключевая компетенция управления карьерой: источники, упражнения, практики.

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично/9-10 б.	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
Хорошо/7-8 б.	Основные требования к реферату и его защите - выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
Удовлетворительно/5-7 б.	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
Неудовлетворительно/1-4 б.	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля)
с зачетом

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

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

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

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

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

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания*.

Комплект заданий диагностической работы

Код и наименование компетенции УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
1	Какие типы карьеры реализуются в современной организации? а) горизонтальная, вертикальная, диагональная, б) ускоренная, замедленная, в) вертикальная, горизонтальная, центростремительная.
2	Ранжирование при методе стандартных оценок осуществляется: а) по значимости целей, б) по качественным параметрам работников, в) по значимости факторов.
3	Какой вариант оценки считается наиболее субъективным? а) оценка непосредственного руководителя, б) экспертная оценка, в) 360° – аттестация.
4	Анкета поступающего на работу должна содержать: а) сведения о планах и перспективах на предстоящий период, б) оценки личных и деловых качеств кандидата, в) основные сведения о кандидате, г) программу развития кандидата.
4	В задачи составления «карьерной лестницы» входит: а) информирование организации, б) гарантия служебного продвижения сотрудников, в) информация о возможностях и условиях служебного продвижения.
6	Оценка 360° – аттестация предполагает: а) многогранную оценку работника за период работы, б) параллельную оценку начальника и самого работника, в) оценку начальника, коллег и подчиненных г) традиционную аттестацию.
7	Самоорганизация -это а) процесс упорядочения элементов одного уровня в системе за счёт внутренних факторов, без специфического внешнего воздействия, хотя внешние условия могут иметь как стимулирующий, так и подавляющий эффект; б) процесс упорядочения элементов одного уровня в системе за счёт внутренних факторов в) процесс упорядочения элементов одного уровня в системе за счёт внутренних факторов, без специфического внешнего воздействия, хотя внешние условия могут иметь подавляющий эффект
8	Лист персональной карьеры ведется: а) на всех сотрудников в организации, б) на подающих надежды молодых сотрудников, в) на всех сотрудников, кроме низшего уровня исполнителей, г) только на руководителей всех рангов.

9	Сколько различают типов самоорганизации А)5 Б)3 В)4
10	Профессиональное развитие – это... а) изменения психических функций человека, которые возникают при взаимодействии с профессией, в процессе профессионального обучения и профессиональной деятельности; б) изменения психических функций и свойств человека, которые возникают при взаимодействии с профессией; в) изменения психических функций и свойств человека, которые возникают при взаимодействии с профессией, в процессе профессионального обучения и профессиональной деятельности