

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-1ук-6 Устанавливает цели и приоритеты собственной деятельности при планировании и реализации траектории профессионального развития ИД-2ук-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 критериооценки 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.	Продемонстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объёме без недочетов.
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 недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован 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
<i>Отлично</i>	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по лабораторной/практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
<i>Хорошо</i>	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
<i>Удовлетворительно</i>	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на лабораторную/практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно</i>	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
<i>Отлично</i>	Работа выполнена полностью, без ошибок (возможна одна неточность, описка, не являющаяся следствием непонимания материала).
<i>Хорошо</i>	Работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны, допущена одна негрубая ошибка или два-три недочета, не влияющих на правильную последовательность рассуждений.
<i>Удовлетворительно</i>	В работе допущено более одной грубой ошибки или более двух-трех недочетов, но обучающийся владеет обязательными умениями по проверяемой теме.
<i>Неудовлетворительно</i>	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:

Тема кейса: «Кризис самоорганизации начинающего психолога-консультанта»

Название кейса: «Тоннельное время: как совместить учебу, частную практику, супервизию и личную жизнь, не выгорев на старте карьеры».

Ситуация (Легенда)

Действующее лицо: Екатерина, 24 года. Магистрантка 2-го курса.

Контекст:

Екатерина решила начать карьеру еще до получения диплома магистра. Она устроилась младшим специалистом в кризисный центр (3 полных дня в неделю) и набрала 2 частных клиента для онлайн-консультаций под супервизией. С 1 сентября она должна начать писать диссертацию.

Распорядок дня Кати сейчас выглядит так:

08:00-10:00 — подготовка к университету.

10:00-16:00 — учеба / работа в кризисном центре. 16:00-18:00 — дорога домой (пробки).

18:00-20:00 — «зеленый коридор» (консультации частных клиентов).

20:00-23:00 — обработка документации кризисного центра, чтение научных статей.

Проблема:

На этой неделе произошло три сбоя:

1. Катя проспала утреннюю онлайн-консультацию с клиентом, потому что засиделась ночью за отчетом.
2. На групповой супервизии её раскритиковали за неподготовленные кейсы («Я просто не успела перечитать дневник наблюдений»).
3. Научный руководитель по диссертации дал неделю на правки второй главы, но у Катерины нет ни одного свободного «окна» в высоком фокусе внимания.

Эмоциональное состояние: чувство вины перед клиентами и руководителем, тревога о прокрастинации, хроническая усталость. Катя начинает думать: «Может, психология — не моё? Я не умею управлять собой, какой из меня психолог для других?»

Задание

Вы - карьерный консультант, владеющий технологией самоорганизации. Помогите Екатерине выйти из кризиса, используя инструменты тайм-менеджмента и планирования карьеры.

Часть 1. Диагностика («Аутопсия режима»)
Проанализируйте текущий режим Екатерины. Выделите **три основных нарушения** закона Парето (20/80), хронофагов и «переключений» контекста, которые ведут к потере ресурса. Опишите, как нарушен принцип «**чередование активности**» для ее типа профессии.

Часть 2. Проектирование личной системы («Матрица для психолога»)
Адаптируйте *Матрицу Эйзенхауэра* под специфику профессии психолога. Распределите следующие задачи Кати и добавьте 2 своих:

- Консультация клиента с суицидальными мыслями (реальная).
- Реферат по философии для кафедры (сдача через 3 недели).
- Прохождение личной терапии (обязательное условие этического кодекса).
- Покупка продуктов и уборка дома.
- Написание главы диссертации.

Задание: Обоснуйте, почему для психолога задача «личная терапия» должна попасть не в квадрант «Не срочно, важно», а в квадрант «Срочно и важно» на старте карьеры.

Часть 3. Стратегия («План Б» и границы)

Предложите три конкретных техники жесткого тайм-менеджмента, которые помогут Кате:

1. Сформировать «окна тишины» для интеллектуального труда (диссертация).
2. Организовать технику «Pomodoro» при работе с документацией кризисного центра.
3. Легитимно отказаться от одной из функций (например, от помощи куратору в соцсетях) без ущерба для карьеры, используя технику «защита личных границ в профессиональной среде».

Часть 4. Рефлексия (Профессиональный взгляд)

Ответьте на вопрос для будущего психолога: «Как плохая самоорганизация специалиста может нарушить этический принцип „Не навреди“ (maleficence) и принцип компетентности?» Приведите один гипотетический пример.

Полученные продукты:

1. **Диагноз недели:** Схема хронометража Кати с красными флагами.
2. **Календарь идеальной недели:** Визуализация (в Excel или нарисовать), где учтены 4 типа деятельности (учеба, практика, отдых, *обязательная пустота*).
3. **Речь для переговоров:** Как сказать руководителю кризисного центра фразу: «Я смогу брать дополнительную нагрузку только при условии фиксированных часов...»

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	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 программа действий.
<i>Хорошо</i>	Правильно определены цели, задачи, причины возникновения ситуации. Определены риски, трудности при разрешении проблемы. Подготовлена программа действий, но недостаточно четко и последовательно аргументировано решение ситуации.
<i>Удовлетворительно</i>	Представлены рассуждения по проблеме, определены цели, задачи, причины возникновения ситуации. Определены возможные связи проблемы с другими проблемами, частично представлена программа действий.
<i>Неудовлетворительно</i>	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	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	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	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	Работа не выполнена или не соответствует теме самостоятельной работы.

3.4. Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
10	посещаемость 75 - 100 %
5	посещаемость 50 - 74 %
0	посещаемость менее 50 %

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

Примерные вопросы к зачету

1. Понятие самоорганизации личности.
2. Психологические основы самоорганизации личности, потребности в самореализации и самосовершенствовании.
3. Тайм- менеджмент.
4. Феномен ответственности.
5. Роль внутренней активности личности.
6. Выработка жизненной позиции, стиля жизни, жизненной стратегии.
7. Самооценка личности. Рефлексивные механизмы самоорганизации и саморазвития.
8. Содержание понятия карьеры, карьерные мотивы и цели.
9. Личностное, профессиональное самоопределение. Личностный рост, личностный потенциал.

10. Профессиональная направленность. Потребность в профессиональном самоопределении.
11. Профессия как ценность. Стадии профессионального становления личности.
12. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры. Личностные приоритеты профессионального и карьерного развития.
13. Внутренние и внешние основания профессионализации. Человеческий и социальный потенциал.
14. Планирование и организация профессионального развития.
15. Факторы построения карьеры.
16. Кризисы профессионального развития.
17. Проблема профессионального выгорания. Профессиональное здоровье.
18. Принципы управления профессиональной карьерой.
19. Самодиагностика профессионального развития, оценки карьерных устремлений и ориентаций.
20. Профессиограмма и карьерограмма.
21. Собеседование при приеме на работу: психологические приемы самопрезентации.
22. Адаптация на новом рабочем месте и закрепление в профессии.
23. Профессиональные и карьерные обязательства.
24. Психологические приемы управления своей профессиональной карьерой, поддержания и укрепления профессионального здоровья.
25. Предупреждение деструктивного профессионального развития.
26. Профилактика профвыгорания. Развитие самоэффективности.

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.
5	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

	<p>взаимодействии с профессией, в процессе профессионального обучения и профессиональной деятельности;</p> <p>б) изменения психических функций и свойств человека, которые возникают при взаимодействии с профессией;</p> <p>в) изменения психических функций и свойств человека, которые возникают при взаимодействии с профессией, в процессе профессионального обучения и профессиональной деятельности</p>
--	--