

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Верисокин Александр Евгеньевич

Должность: И.о. декана факультета нефтегазовой инженерии

Дата подписания: 19.06.2026 11:48:10

Уникальный программный ключ:

fd7a4d68f83235300c43c0b6f10966ab195e1d00

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

нефтегазовой инженерии

канд. техн. наук Верисокин А.Е.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»

Направление подготовки
Направленность (профиль)

21.04.01 Нефтегазовое дело
"Строительство глубоких нефтяных и
газовых скважин в сложных горно-
геологических условиях"

Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в семестре

2026
очная
1

Введение

1. Назначение: данный ФОС предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации у будущих магистров по дисциплине.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля): «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития».

3. Разработчик Каверзин С.А. доцент кафедры строительства нефтяных и газовых скважин, канд. экон. наук

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Димитриади Ю.К., зав. кафедрой СНГС, канд. техн. наук

Мурадханов И.В., канд. пед. наук, доцент кафедры СНГС

Федорова Н.Г., доктор техн. наук, профессор кафедры СНГС

Представитель организации-работодателя: Басов А.А., к.т.н., главный инженер филиала ООО «Газпром ПХГ» «Ставропольское управление аварийно-восстановительных работ и капитального ремонта скважин»

Экспертное заключение рекомендовать к использованию в учебном процессе

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (неудовлетвор ительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворител ьно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-5, Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор: ИД-1 УК-5, Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей</i>	Не обладает навыками объяснения особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	Частично обладает навыками объяснения особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	Обладает навыками объяснения особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	Может объяснить особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей
<i>Индикатор: ИД-2 УК-5, Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач</i>	Не обладает навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Частично обладает навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Обладает навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Может создать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач
<i>Компетенция: УК-6, Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</i>				

Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор: ИД-1</i> УК-6, Находит, обобщает и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	Не обладает навыками по нахождению, обобщению и творческому использованию имеющегося опыта в соответствии с задачами саморазвития	Частично обладает навыками по нахождению, обобщению и творческому использованию имеющегося опыта в соответствии с задачами саморазвития	Обладает навыками по нахождению, обобщению и творческому использованию имеющегося опыта в соответствии с задачами саморазвития	Может находить, обобщать и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития
<i>Индикатор: ИД-2</i> УК-6, Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	Не обладает навыками по выявлению мотивов и стимулов для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	Частично обладает навыками по выявлению мотивов и стимулов для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	Обладает навыками по выявлению мотивов и стимулов для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	Может выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста
<i>Индикатор: ИД-3</i> УК-6, Планирует профессиональную траекторию с учетом профессиональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труда	Не обладает навыками планирования профессиональной траектории с учетом профессиональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труда	Частично обладает навыками планирования профессиональной траектории с учетом профессиональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труда	Обладает навыками планирования профессиональной траектории с учетом профессиональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труда	Может планировать профессиональную траекторию с учетом профессиональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труда
<i>Индикатор: ИД-4</i> УК-6, Действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов	Не обладает навыками действия в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом	Частично обладает навыками действия в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся	Обладает навыками действия в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом	Может действовать в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся

	имеющихся ресурсов	ресурсов	имеющихся ресурсов	ресурсов
<i>Компетенция: ПК-1, Способен проводить анализ и обобщение научно-технической информации по теме исследования, осуществлять выбор методик и средств решения задачи</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор: ИД-3 ПК-1,</i> Владеет навыками проведения анализа и систематизации информации по теме исследований	Не обладает навыками проведения анализа и систематизации информации по теме исследований	Частично обладает навыками проведения анализа и систематизации информации по теме исследований	Обладает навыками проведения анализа и систематизации информации по теме исследований	Может провести анализ и систематизацию информации по теме исследований

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения: очная	
1.	б	VUCA-мир характеризуется: а) взрывоопасностью, урбанистичностью, коллапсом и анархией; б) нестабильностью, неопределенностью, сложностью и неоднозначностью; в) разнообразием, противоречивостью, непредсказуемостью и безграничностью.	УК-5
2.	б	Профессиональная траектория – это: а) сложный профессиональный путь человека от начала (выбора профессии) до конца (выход на пенсию); б) стиль жизни, пропорции между профессиональной деятельностью и свободным временем; в) успешное быстрое движение вперед в профессиональной, общественной, служебной или научной деятельности.	УК-5
3.	б	Синергетическая парадигма предполагает: а) рассмотрение карьеры человека как пространства бесконечных возможностей; б) рассмотрение любого момента в карьере человека как точки выбора (фуркации); в) рассмотрение профессиональной траектории как суммы усилий работника в направлении профессионального развития.	УК-5
4.	в	Традиционная карьера характеризуется: а) неограниченным по продолжительности рабочим днём и быстрым продвижением по карьерной лестнице; б) ориентацией на должностные ступени, уровни иерархии и статус работника; в) долгосрочной работой в организации; полным рабочим днём и вертикальным продвижением по карьерной лестнице.	УК-5
5.	а	Поливариативная карьера характеризуется: а) пониманием профессиональной карьеры как части жизненного пути; б) ориентацией на саморазвитие в ущерб трудовой деятельности; в) частой сменой мест работы.	УК-5
6.	в	Метакомпетенции позволяют оценить:	УК-5

		а) достигнутый уровень профессионализма; б) желание работать; в) профессиональный потенциал.	
7.	в	Транспрофессионализм отличается: а) особым стилем жизни, не совместимым с построением классической карьеры; б) отсутствием сформированных профессиональных компетенций; в) междисциплинарностью, креативностью и инновационностью.	УК-5
8.	б	Проактивность и реактивность: а) характеризуют готовность к деятельности; б) противоположны по смыслу друг другу; в) синонимические понятия.	УК-5
9.	б	Лидерский потенциал – это: а) способность организовать других для достижения собственной цели; б) совокупность умений самоуправления и управления другими людьми; в) способность отстаивать свою точку зрения.	УК-5
10.	в	Мотивация достижения является: а) предпосылкой для построения поливариативной карьеры; б) основой для формирования Я-бренда; в) частью личностного потенциала.	УК-5
11.	а	Безработный – это человек, который: а) не имеет работы, но хочет её иметь и ищет; б) перестал искать работу; в) не имеет работы и отчаялся её найти.	УК-5
12.	в	Занятый – это человек, который: а) работает полный рабочий день; б) работает по договору или контракту; в) выполняет любую работу.	УК-5
13.	а	Исполнительная дисциплина – это: а) безусловное выполнение распоряжений; б) качественное выполнение распоряжений; в) совместное выполнение распоряжений всем коллективом.	УК-5
14.	в	Выученная беспомощность – это: а) состояние, при котором кто-либо предпринимает неудачные попытки	УК-5

		улучшить собственное положение; б) состояние, при котором кто-либо просит других улучшить его положение, хотя у него имеется возможность сделать это самому; в) состояние, при котором кто-либо не предпринимает попыток улучшить собственное положение, хотя у него имеется такая возможность.	
15.	б	Треугольник Карпмана – это: а) Защитник – Нападающий – Защищаемый; б) Спасатель – Преследователь – Жертва; в) Защитник – Преследователь – Жертва.	УК-5
16.	в	Стремление к опасности позволяет работнику: а) доказать всем свою состоятельность; б) удивить коллег и руководство; в) оценить собственные возможности.	УК-5
17.	б	Профессиональные деструкции – это: а) следствие профессионального кризиса; б) постепенно накопившиеся последствия рабочих стрессов; в) свидетельство наличия профессионального кризиса.	УК-5
18.	в	Должностная инструкция содержит: а) перечень задач, решаемых сотрудником организации при осуществлении им деятельности в определенной должности; б) описание пошагового алгоритма деятельности сотрудника организации в определенной должности; в) основные функции, обязанности, права и ответственность сотрудника организации при осуществлении им деятельности в определенной должности.	УК-5
19.	б	Ментальная карта – это: а) способ визуализации, опредмечивания малоструктурированных образов; б) способ структурирования информации, отражающий ассоциативные связи между явлениями; в) технология снятия рабочего стресса у сотрудников.	УК-5
20.	в	Модель PESTEL – это: а) способ выявления скрытых резервов организации и сотрудников; б) способ выявления сильных сторон сотрудников; в) способ анализа существующей ситуации.	УК-5

21.	б	Технология психологического контракта разработана в рамках модели: а) управления неопределённостью; б) управления ожиданиями; в) управления талантами.	УК-5
22.	а	Форсайт-технология предполагает анализ: а) трендов; б) скрытых потенциалов; в) компетенций.	УК-5
23.	в	Центр Оценки и Центр Развития: а) это технологии обучения сотрудников организации; б) это технологии разработки стратегии развития организации; в) это технологии определения уровня профессиональной компетентности специалиста.	УК-5
24.	а	Центр Развития разрабатывался с целью: а) преодоления недостатков Центра Оценки; б) привлечения к определению уровня профессиональной компетентности самого специалиста; в) упрощения процедуры определения уровня профессиональной компетентности специалиста.	УК-5
25.	б	Развитие имеющегося персонала ..., чем найм нового персонала: а) менее эффективно; б) более эффективно; в) более дорогостояще.	УК-5
26.	в	Модель Life Long Learning предполагает многократную: а) смену работы в течение жизни; б) переаттестацию персонала в течение жизни; в) переквалификацию работника в течение жизни.	УК-5
27.	в	Цель фасилитации – это: а) создание сплочённой команды; б) разрешение конфликтов в коллективе; в) прояснение и достижение группой поставленных целей, решение вопросов повышенной сложности и важности.	УК-5
28.	а	Геймификация – это:	УК-5

		а) применение подходов, характерных для игр, в неигровых процессах с целью повышения вовлечённости персонала в решение задач организации; б) метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек, называемый «геймификатор», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели; в) профессиональная организация процесса групповой работы, направленная на прояснение и достижение группой поставленных целей, решение вопросов повышенной сложности и важности.	
29.		Дайте определение понятию «VUCA-мир»	УК-5
30.		Охарактеризуйте понятие «VUCA-мир»	УК-5
31.		Дайте определение понятию «Профессиональная траектория»	УК-5
32.		Охарактеризуйте понятие «Профессиональная траектория»	УК-5
33.		Дайте определение понятию «Синергетическая парадигма профессионального развития»	УК-5
34.		Охарактеризуйте понятие «Синергетическая парадигма профессионального развития»	УК-5
35.		Дайте определение понятию «Традиционная карьера»	УК-5
36.		Охарактеризуйте понятие «Традиционная карьера»	УК-5
37.		Дайте определение понятию «Поливариативная карьера»	УК-5
38.		Охарактеризуйте понятие «Поливариативная карьера»	УК-5
39.		Порядок проведения оценки специалиста с использованием метакомпетенций	УК-5
40.		Дайте определение понятию «Транспрофессионализм»	УК-5
41.		Охарактеризуйте понятие «Транспрофессионализм»	УК-6
42.		Дайте определение понятию «Проактивность»	УК-5
43.		Охарактеризуйте понятие «Проактивность»	УК-5
44.		Дайте определение понятию «реактивность»	УК-5
45.		Охарактеризуйте понятие «реактивность»	УК-5
46.		Дайте определение понятию «Лидерский потенциал»	УК-5
47.		Охарактеризуйте понятие «Лидерский потенциал»	УК-5
48.		Мотивация достижения как специфический вид мотивации специалиста	УК-5
49.		Характеристика безработного человека	УК-5
50.		Характеристика занятого человека	УК-5

51.	Дайте определение понятию «Исполнительная дисциплина»	УК-5
52.	Охарактеризуйте понятие «Исполнительная дисциплина»	УК-5
53.	Дайте определение понятию «Выученная беспомощность»	УК-5
54.	Охарактеризуйте понятие «Выученная беспомощность»	УК-5
55.	Дайте определение понятию «Треугольник Карпмана»	УК-5
56.	Охарактеризуйте понятие «Треугольник Карпмана»	УК-5
57.	Дайте определение понятию «Профессиональные деструкции»	УК-5
58.	Охарактеризуйте понятие «Профессиональные деструкции»	УК-5
59.	Характеристика должностной инструкции	УК-5
60.	Дайте определение понятию «Ментальная карта»	УК-5
61.	Охарактеризуйте понятие «Ментальная карта»	УК-5
62.	Дайте определение понятию «Модель PESTEL»	УК-5
63.	Охарактеризуйте понятие «Модель PESTEL»	УК-5
64.	Дайте определение понятию «Технология психологического контракта»	УК-5
65.	Охарактеризуйте понятие «Технология психологического контракта»	УК-5
66.	Дайте определение понятию «Форсайт-технология»	УК-5
67.	Охарактеризуйте понятие «Форсайт-технология»	УК-5
68.	Дайте определение понятию «Модель Life Long Learning»	УК-5
69.	Охарактеризуйте понятие «Модель Life Long Learning»	УК-5
70.	Дайте определение понятию «Фасилитация»	УК-5
71.	Охарактеризуйте понятие «Фасилитация»	УК-5
72.	Дайте определение понятию «Геймификация»	УК-5
73.	Охарактеризуйте понятие «Геймификация»	УК-5
74.	Дайте определение понятию «регионы и границы»	УК-5
75.	Дайте определение понятию «локомоции»	УК-5
76.	Дайте определение понятию «валентность»	УК-5
77.	Дайте определение понятию «временная перспектива»	УК-5
78.	Жизненные перспективы личности в рамках системного подхода	УК-5
79.	Проектирование индивидуального будущего личности	УК-5
80.	Ступенчатая модель профессионального развития человека	УК-5
81.	Дайте определение понятию «умения»	УК-5
82.	Дайте определение понятию «навыки»	УК-5

83.		Дайте определение понятию «проектирование»	УК-5
84.		Дайте определение понятию «проектная деятельность»	УК-5
85.		Развитие навыка по Л.Б. Ительсону	УК-5
86.		Основные подходы к определению процесса усвоения в учебной деятельности	УК-5
87.		Цепочка переформулировок, позволяющая создать желаемую модель	УК-5
88.		Диагностическая программа, позволяющая определить детерминанты умений проектирования индивидуального профессионального будущего, как условия успешной профессиональной самореализации личности, находящейся на этапе профессиональной подготовки	УК-5
89.		Уровни анализа качеств личности, определяющих способность к проектированию индивидуального профессионального будущего	УК-5
90.		Двухэтапный кластерный анализ с применением переменных, отражающих уровень умений	УК-5
91.		Сравнительный анализ классификаций по признакам, характеризующим готовность к рефлексии своего профессионального будущего и уровня умений	УК-5
92.		Особенности профессионального становления личности	УК-5
93.		Психология профессиональной самореализации магистра	УК-5
94.		Сравнительный анализ показателей индивидуально-личностных особенностей студентов контрольной и экспериментальной групп	УК-5
95.		Экспериментальный план исследования с репрезентативными группами испытуемых	УК-5
96.		Изучение проблемы жизненной перспективы личности	УК-5
97.		Вопросы изучения жизненных перспектив личности в процессе анализа развития человека	УК-5
98.		Теория профессионального развития Д. Сьюпера	УК-5
99.		Отечественные теории профессионального развития	УК-5
100.		Формирование умений как конечная, обязательная цель любого обучения	УК-5
101.		Отличительные признаки обобщенных умений	ПК-1
102.		Модель развития умений проектирования индивидуальной траектории профессионального развития в процессе изучения дисциплины	ПК-1
103.		Особенности проектирования индивидуального профессионального будущего в рамках теорий профессионального развития	ПК-1

104.		Диагностическая программа, позволяющая сформировать представление о том, какие личностные характеристики, а также рефлексивные и проектировочные умения определяют способность к проектированию своего профессионального будущего и путей его достижения	ПК-1
105.		Методика изучения ценностной сферы профессионала (ЦСП) по С.А. Минюровой	ПК-1
106.		Интеркорреляционная плеяда взаимосвязей, характерных для изучаемой выборки	ПК-1
107.		Схема взаимосвязей психологических качеств личности студентов со способностями, характеризующими уровень развития проектировочных умений	ПК-1
108.		Самопрезентация и планирование карьеры	ПК-1
109.		Самооценка сформированности параметров общих компетенций	ПК-1
110.		Статистически значимые сдвиги в показателях субъектности и саморегуляции студентов, а также их готовности к самопознанию и самосовершенствованию	ПК-1
111.		Статистически значимые сдвиги в показателях ценностной сферы профессионала	ПК-1

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

3. Описание шкалы оценивания

Оценка «отлично» выставляется студенту, если полностью освоены на повышенном уровне индикаторы компетенций УК-5 (ИД 1, ИД 2), УК-6 (ИД 1, ИД 2, ИД 3, ИД 4), ПК-1 (ИД 3).

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если полностью освоены на базовом уровне индикаторы компетенций УК-5 (ИД 1, ИД 2), УК-6 (ИД 1, ИД 2, ИД 3, ИД 4), ПК-1 (ИД 3).

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если частично освоены на базовом уровне индикаторы компетенций УК-5 (ИД 1, ИД 2), УК-6 (ИД 1, ИД 2, ИД 3, ИД 4), ПК-1 (ИД 3).

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если не освоены индикаторы компетенций УК-5 (ИД 1, ИД 2), УК-6 (ИД 1, ИД 2, ИД 3, ИД 4), ПК-1 (ИД 3).

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если освоены индикаторы компетенций УК-5 (ИД 1, ИД 2), УК-6 (ИД 1, ИД 2, ИД 3, ИД 4), ПК-1 (ИД 3).

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если не освоены индикаторы компетенций УК-5 (ИД 1, ИД 2), УК-6 (ИД 1, ИД 2, ИД 3, ИД 4), ПК-1 (ИД 3).