

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)


Институт физико-математического образования, информационных и
обслуживающих технологий

Кафедра безопасности жизнедеятельности и защиты Родины

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора Института физико-
математического образования,
информационных и обслуживающих
технологий



 Е.А. Журавлёва
« 16 » 01 2026 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине
Планирование профессиональной карьеры

По направлению подготовки – 44.04.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)

Программа магистратуры – Безопасность жизнедеятельности и охрана труда

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная

Курс – 2 (3 семестр)

Разработчик:

к. мед. н., доцент М.А. Баранова

Заведующий кафедрой безопасности
жизнедеятельности и защиты Родины

 А.Н. Корнеева

Протокол

от « 26 » 12 2025 г. № 6

Луганск, 2026

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Планирование профессиональной карьеры» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины.

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.02.2018 № 129 (с изменениями и дополнениями) и Профессиональным стандартом, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования”» от 21.03.2025 № 136н.

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Универсальные	
УК-6 – способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы, оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Тема 1. Предметное поле изучения деловой карьеры	УК-6	Конспект, тест, опрос

Тема 2. Профессиональная Я-концепция как фактор построения успешной деловой карьеры	УК-6	Конспект, тест, опрос
Тема 3. Основные условия построения успешной деловой карьеры	УК-6	Конспект, тест, опрос
Тема 4. Профессиональная адаптированность субъекта построения деловой карьеры	УК-6	Конспект, опрос
Тема 5. Лидерство как основной фактор достижения эффективных результатов и самореализации	УК-6	Конспект, опрос
Тема 6. Психологические рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне и развития карьеры как личностного роста.	УК-6	Конспект, опрос
Тема 7. Самопрезентация и самопродвижение в карьере	УК-6	Конспект, опрос
Тема 8. Ведение переговоров с работодателем	УК-6	Конспект, опрос
Промежуточная аттестация	УК-6	Зачет

1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Результаты сформированности
УК-6 – способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>Знает: свои ресурсы и их пределы, оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.</p> <p>Умеет: определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.</p> <p>Владеет: навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.</p>

1.4. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид учебной работы	Количество баллов		
	ОФО	О-ЗФО	ЗФО
Конспект лекций	10		
Практические занятия	30		
Самостоятельная работа (подготовка реферата, подготовка выступления с презентацией)	20		
Зачет	40	-	-
Всего	100		

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90–100	А – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	83–89	В – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75–82	С – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63–74	Д – удовлетворительно – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50–62	Е – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21–49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Не зачтено

Неудовлетворительно	0–20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	
---------------------	------	---	--

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные средства текущего контроля (типовые)

Вопросы для устного опроса:

1. Что является объектом и предметом изучения планирования карьеры?
2. Что такое эргономическая система и что входит в ее состав
3. Опишите цели и теоретические задачи планирования карьеры.
4. Какие компоненты входят в структуру психической деятельности?
5. Какие психические процессы, свойства и состояния влияют на безопасность труда? Дайте их характеристику.
6. Как характер человека влияет на безопасность труда?
7. Как различаются виды и формы трудовой деятельности?
8. Что понимают под работоспособностью?
9. Динамика работоспособности.
10. Что такое запредельное психическое состояние и чем оно характеризуется?
11. Как влияет алкоголь на безопасность?
12. Каковы основные психологические причины травматизма и методы их устранения.
13. Составить библиографический список по темам занятий.
14. Подготовка докладов к практическим занятиям.
15. Подготовить краткий конспект двух – трех книг из списка литературы.
16. Написание рефератов; оставление проектов исследования.
17. Творческие отчеты, статьи, презентации.
18. Самостоятельная работа над изучением нормативных документов.
19. Взаимосвязь различных концепций планирования карьеры в педагогике и психологии управления.
20. Раскрыть сущность понятия «управление» в междисциплинарном научном знании.
21. Раскрыть сущность понятия видов карьерного роста.
22. Составить отчет исследования личностного роста педагога в образовательной среде.
23. Роль и место системы планирования кадров в образовании.
24. Составить сравнительный анализ структуры проявления каждого компонента карьерного роста в образовательной среде.
25. Подобрать методики исследования особенности кадрового потенциала в условиях образовательной среды.

26. Написать эссе на тему: «Управление в образовании в условиях кризиса: проблемы, пути решения, перспективы развития».
27. Написать эссе на тему: «Управление в образовании в условиях нового ФГОС проблемы, пути решения, перспективы развития».
28. Раскрыть проблему «Карьерные риски».
29. Анализ структуры управления образовательной среды и подходы к ее проектированию.
30. Анализ самостоятельного исследования оценка уровня квалификации учителя.
31. Раскрыть факторы, обеспечивающие карьерный рост.

Темы для подготовки рефератов:

1. Правовое поле безопасности жизнедеятельности в РФ и за рубежом.
2. Этика профессиональной деятельности .
3. История развития профессиональной карьеры в СССР и РФ.
4. Роль экарьеры в минимизации производственных рисков.
5. Психологический тип человека, его психологическое состояние и безопасность
6. Психологическая устойчивость в экстремальных ситуациях.
7. Эстетические требования в карьере.
8. Разработка требований нормативно-правовых актов промышленной безопасности для производства с учетом специфики проведения работ.
9. Психологическое содержание труда.
10. Структура психологической системы трудовой деятельности.
11. Методы изучения трудовой деятельности.
12. Профессиограмма, ее виды и требования предъявляемые к ней.
13. Уровни анализа трудовой деятельности.
14. Классификация трудовой деятельности: виды труда и профессий.
15. Человек как субъект труда. Направления профессионализации.
16. Инженерная психология
17. Инженерно-психологический (ИП) анализ труда.
18. Классификация ошибок субъекта труда.
19. Концепции восприятия в профессиональной деятельности.
20. Роль эмоции в операторском труде.

Темы для подготовки докладов:

1. Карьера и научно-технический прогресс.
2. Связь современной педагогической практики с проблемами и вопросами, профессионального роста.
3. Профессиональное «выгорание» педагога: проблемы, способы решения, профилактика.
4. Способы профессиональной само регуляции участников образовательного процесса.
5. Психолого-педагогические проблемы построения новой школы в

современных условиях.

6. Анализ опыта организации управления в образовании .
7. Формирование карьеры и управление карьерой.
8. Анализ опыта работы государственных организаций и общеобразовательных школ.
9. Опасности, связанные с профессиональным продвижением.
10. Условия, методы создания оптимального карьерного роста.
11. Информационная безопасность в управлении образовательного учреждения и обеспечение карьерного роста.
12. Анализ системы организации планирования кадрового продвижения любого образовательного учреждения
13. Обеспечение комплексного повышения профессиональной подготовки в образовательном учреждении.
14. Психологические особенности личности педагогических работников в образовательном пространстве.
15. Переподготовка и профессиональная коррекция, и ее направления в организациях предоставляющих образовательные услуги.
16. Организационные моменты управления карьерными процессами.
17. Влияние карьерного роста на личность.
18. Технология обучения планированию карьеры.
19. Основные методически–организационные условия осуществления аттестации педагогических кадров.
20. Техники и механизмы оценки потенциала личности руководителя.
21. Формирование мотивации персонала.
22. Основные методические и организационные условия осуществления программы аттестации педагогических кадров в образовательной среде.
23. Модели аттестации кадров в образовательной среде в практике современного образования.
24. Психологические барьеры общения, в условиях аттестации.
25. Анализ собственных стереотипов и трудностей в планировании карьеры.

2.2 Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет письменный)

1. Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера»?
2. Деловая карьера как социально–экономическая категория.
3. Основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры».
4. Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера?
5. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?
6. Назовите основные виды карьерного процесса.
7. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?
8. Сферы и этапы профессионализации.

9. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?
10. Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?
11. Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?
12. Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.
13. Риски и угрозы, при планировании карьерного роста персонала.
14. Управление карьерой с позиций системного подхода.
15. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.
16. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
17. Технологии эффективной само презентации (портфолио карьерного продвижения).
18. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы, карты карьеры).
19. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.
20. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами.
21. Организация как субъект управления карьерными процессами.
22. Индивид как субъект управления карьерой.
23. Функции педагогического управления.
24. Организационно-правовые основы профессионального развития.
25. Цели системы оценки персонала, система оценки персонала.
26. Документы, регламентирующие порядок аттестации педагогических работников
27. Развитие кадров, как одно из основных направлений кадровой политики организации
28. Нормативные документы о повышении квалификации.
29. Организационно-распорядительные методы оценки персонала
30. Социально-психологические методы оценки персонала
31. Этапы экспертного прогнозирования
32. Административно-организационные методы в управленческой деятельности.
33. Процедура подготовки деловой оценки.
34. Процедура подготовки оценки педагогических кадров.
35. Аттестация педагогических работников.
36. Требования к профессиональной деятельности, профессиональные компетенции педагогических работников.
37. Изучение профессиональной деятельности педагогического работника.
38. Аттестационная комиссия.
39. Перечень оснований для отказа в проведении аттестации

40. педагогических работников
41. установление квалификационной категории
19. Информационно-технологическое, методическое и организационное сопровождение аттестации.
42. Система комплексного оценивания педагогических работников.
43. Составьте методические рекомендации к аттестации педагогических работников.
44. Комплексная оценка результативности деятельности аттестуемых педагогов.
45. Подведение итогов аттестации педагогических работников.
46. Развитие организации и ее сотрудников.
47. Методы обучения и их выбор.
48. Портфолио педагогического работника.
49. Комплексная программа повышения квалификации.
50. Повышение квалификации педагогов.
51. Виды должностного перемещения работников.
52. Дисциплинарные перемещения работников.
53. Профессионально-личностный рост педагогического работника.
54. Имидж руководителя образовательного учреждения.
55. Гендерные роли и стереотипы планирования карьеры.
56. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций.
57. Психологические факторы, сдерживающие женскую карьеру.
58. Факторы, способствующие успеху карьеры женщин.
59. Особенности развития женской карьеры различных типов в современных условиях.
60. Особенности мужской карьеры.
61. Формирование психологического климата педагогического коллектива.
62. Примеры планов развития карьеры.
63. Развитие мотивации карьерного роста.
64. Государственные гарантии в повышении профессиональной квалификации педагога.
65. Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации.
66. Развитие карьеры как личностный рост.
67. Социально-психологические отношения: от эксперимента до теории.
68. Мотивация деятельности педагогического работника.
69. Общая характеристика процессов принятия развития карьерного роста.
70. Влияние карьерного роста на личность.