Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емец Валерий Сергеевич
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 07.08.2026 15:38:53
Уникальный программный ключ:
f2b8a1573c931f1098cfe699d1deb094fcff55d7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» (МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)
Рязанский институт (филиал)
Московского политехнического университета

УТВЕРЖДАЮ
Директор Рязанского института (филиала) Московского политехнического университета
В.С. Емец
«30» мая 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

сформированности компетенции УК-6 «Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни»

Разработан в соответствии с ФГОС **23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства**
специализация: **Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование**
квалификация: **инженер**

Рязань 2025

Вопросы для оценки сформированности компетенции УК-6

«Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни».

Компетенция формируется дисциплинами:

Дисциплина	Семестр
Индивидуальные траектории профессионального обучения и развития (Б1.О.08)	5
Введение в профессию (Б1.В.ЭД.03.02)	1
Основы профессиональной деятельности (Б1.В.ЭД.03.01)	3

Вопросы и задания по дисциплине «Индивидуальные траектории профессионального обучения и развития»

1. Роберт Йоханссон разработал версию модели поведенческого лидерства VUCA-prime, которая означает, что адаптация в VUCA-мире возможна благодаря …

А) упорству, лидерским качествам, стрессоустойчивости и коммуникабельности;

Б) видению цели, анализу ситуации, структурированию информации и быстроте принятия решений;

В) коммуникабельности, компетентности, опыту и умению работать в режиме многозадачности;

Г) аналитическому мышлению, профессиональному опыту, лидерским качествам и коммуникабельности.

2. Деловая и личная карьера …

А) неразрывно связаны и могут способствовать взаимной реализации;

Б) не связаны и реализуются отдельно друг от друга;

В) связаны, но реализуются отдельно друг от друга;

Г) не связаны, но могут способствовать взаимной реализации.

3. Субъектная комплексная характеристика, позволяющая оценить готовность человека к выполнению определенной работы (решению конкретных профессиональных задач), – это …

А) компетентность;

Б) знания;

В) компетенция;

Г) умения.

4. Движущий мотив, побуждающий человека предпринимать усилия по развитию своей карьеры называется карьерным «…»:

А) якорем;

Б) путем;

В) мотивом;
Г) стимулом.

5. Компетенции, не являющиеся остро необходимыми, но очень желательные для соискателей и создающие им конкурентные преимущества (креативность, умение работать в команде и др.):
А) Soft skills;
Б) Hard skills;
В) Метакомпетенции.

6. Если человек более 2 лет работает водителем такси в транспортной компании ООО «Спринт» на условиях гражданско-правового договора, что дает ему возможность работать по более гибкому графику, то его форма занятости относится к категории «…»

7. … – это документ-навигатор в сфере профессий, включающий в себя указание на устаревающие профессии, на профессии будущего, а также учебные заведения, в которых можно их можно получить.

8. Вопрос интервью «Если вы случайно узнаете, что ваш коллега систематически совершает нечестные поступки по отношению к компании, в которой вы работаете, каковы будут ваши действия?» является … вопросом собеседования.

9. Документ, содержащий сведения о причинах выбора соискателем конкретной вакансии, его представлениях о перспективах работы на этой должности и пользе, которую он принесет компании как работник, – это … письмо.

10. Что такое тайм-менеджмент?

11. Какие два подхода к жизни рассматриваются в тайм-менеджменте?

12. Что означает аббревиатура SMART?

13. Если Анжела (карьерный рост 1,5 года) пришла работать в банк на должность специалиста, благодаря ее целеустремленности через полгода девушку пригласили на должность вип-менеджера в одно из московских отделений банка, и далее она планирует совершенствование профессиональных компетенций и достижение наилучших результатов по всем ключевым показателям, то в данном случае имеет место … карьера:

14. Документ, в котором в графической форме представлен оптимальный карьерный путь к должностям высшего звена управления, а также другим ключевым должностям организации или предприятия, – это …

15. Карьера, представляющая собой продвижение к «ядру», руководству организации и выражается в получении доступа к неформальным источникам информации, в доверительных обращениях и отдельных важны поручениях руководства, в привлечении сотрудника к принятию решений, называется…

16. Сергей А. решителен, при построении карьеры нередко принимает рискованные решения, активно общается, в ситуации аврала азартно включается в деятельность (после чего у него может наступить временный спад), подвижен, несколько авторитарен. Все это означает, что по темпераменту он …

17. Если у человека низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля, то его подход к построению карьеры соответствует типу …

18. Успешно окончив вуз по профилю «Маркетинг», Наталья Ковалева пришла работать в региональный филиал крупной компании с целью построить карьеру. Она надеялась достичь повышения и получить должность директора по маркетингу в течение 5–6 лет. Однако первая разработанная Натальей рекламная компания оказалась неудачной, т.к. ситуация на рынке усложнилась. Недостаточно эффективными оказались и несколько следующих мероприятий, которые Наталья организовала в течение первого года своей работы. Через 1,5 года после начала трудовой деятельности Натальи освободилась позиция заместителя директора по маркетингу, на которую назначили другого сотрудника. После этого Наталья стала говорить своим подругам, что строить карьеру честным путем в этой компании бессмысленно. Повышают в должности только выскочек. Стать директором по маркетингу она не очень-то и стремилась. И вообще, маркетинг – не самая интересная область деятельности. Как объяснить поведение Натальи Ковалевой с точки зрения формулы успеха Уильяма Джеймса? Каковы самоуважение и самооценка героини кейса? Дайте развернутый ответ.

19. В компании ООО «Василек» на должность специалиста отдела финансового контроллинга принят новый сотрудник Евгений Моисеев. Во время испытательного срока он зарекомендовал себя как компетентный, вдумчивый, сдержанный, неторопливый человек, способный заметить мельчайшую ошибку в подсчетах даже в конце напряженного рабочего дня. Отношения с коллективом сложились доброжелательные, но тесной дружбы за полгода ни с кем не возникло. Однажды произошла неожиданная ситуация. Моисеев обнаружил, что один из его коллег сфальсифицировал результаты финансового анализа, что привело к серьезным проблемам в реализации проекта и повредило репутации компании. Это вызвало у Евгения такую сильную вспышку гнева, что виновник инцидента всерьез испугался и подчинился требованию Евгения во всем признаться публично. Однако этот инцидент не помешал руководству через некоторое время назначить Евгения на должность руководителя отдела. Спустя несколько лет он вошел в состав команды топ-менеджеров. Каким типом темперамента обладает Евгений Моисеев? Как объяснить поведение Евгения? Можно ли считать решение назначить его на руководящую должность правильным?

20. Елена – руководитель направления (карьерный рост 2 года). Елена пришла в компанию на должность руководителя направления контента. Далее она была исполняющей обязанности руководителя проекта, а затем руководство решило повысить ее до генерального директора. Елена отказалась от этого повышения, т. к. к этому времени поняла, что в должности генерального директора она должна будет проститься со своей специальностью. На данный момент она остановилась на данной должности руководителя проекта. Как можно классифицировать тип данной карьеры?

Ключи к вопросам

Вопрос	**Ответ**
1.	Б
2.	А
3.	В
4.	А
5.	А
6.	Занятость по найму
7.	Атлас новых профессий
8.	Ситуационным
9.	Мотивационное
10.	Эффективное управление временем

11.	Проактивный и реактивный
12.	Критерии постановки целей – конкретные, измеримые, достижимые, релевантные, ограниченные по времени
13.	Горизонтальная
14.	Карьерограмма
15.	Центростремительной
16.	Холерик
17.	Муравей
18.	В соответствии с формулой У. Джеймса самооценка прямо пропорциональна успеху и обратно пропорциональна уровню притязаний. Поскольку успех не был достигнут Натальей, для сохранения самооценки ей необходимо было либо снизить уровень притязаний, либо продолжить добиваться успеха. При высоком самоуважении человек либо продолжит совершенствоваться и добиваться успеха, либо открыто признает, что в этой области он недостаточно эффективен, и ставит перед собой другую цель. Судя по реакции Натальи, она предпочла не просто снизить уровень притязаний уже в начале пути, но и обесценить значимость успеха при достижении цели. Это является показателем **низкого самоуважения и неустойчивой самооценки** у героини кейса.
19.	Тип темперамента Евгения – **флегматический**. Нервная система флегматика сильная, уравновешенная и малоподвижная, что приводит к выносливости, эмоциональной стабильности, стрессоустойчивости и способности к длительному сосредоточению. Сильный, психологически значимый раздражитель может вызвать у флегматика мощную длительную реакцию. Этим объясняется данный случай, хотя флегматиков трудно вывести из равновесия. Другие особенности характера Евгения, в частности, аналитическое мышление и выдержка, позволяют ему пользоваться авторитетом и быть руководителем.
20.	Это стабилизационная карьера

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по схеме оценивания от 0% до 100% .

Схема оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Пороговый уровень (как обязательный для всех выпускников по завершении освоения ОП ВО) ***оценивается по шкале 51%-69% правильных ответов как оценка «удовлетворительно»***	Характерно частичное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 12 - 13 тестовых вопросов и заданий.**
Повышенный продвинутый уровень (относительно порового уровня) ***оценивается по шкале 70%-89% правильных ответов как оценка «хорошо»***	Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 14 - 17 тестовых вопросов и заданий.**
Повышенный превосходный уровень (относительно порового уровня**)** ***оценивается по шкале 90%-100% правильных ответов как оценка «отлично»***	Характерно полностью сформированное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 18 - 20 тестовых вопросов и заданий.**

Вопросы и задания по дисциплине «Введение в профессию»

1. Какой нормативный документ в РФ описывает трудовые функции, необходимые знания и умения для квалификации «Инженер-конструктор подъемно-транспортных машин»?

а) Трудовой кодекс РФ

б) Профессиональный стандарт

в) Должностная инструкция

г) Устав предприятия

2. Что означает принцип SMART при постановке целей в индивидуальном плане развития (ИДП)?

а) Цели должны быть простыми и краткими

б) Цели должны быть Конкретными, Измеримыми, Достижимыми, Релевантными и Ограниченными по времени

в) Цели должны ставиться только на один семестр

г) Цели должны касаться только личностного роста

3. Какая матрица используется в тайм-менеджменте для расстановки приоритетов на основе срочности и важности задач?

а) Матрица Бофорта

б) Матрица Эйзенхауэра

в) Матрица Ансоффа

г) Матрица БКГ

4. Что является главным драйвером концепции «Непрерывное образование» (Lifelong Learning) для современного инженера?

а) Требование отдела кадров

б) Высокая скорость устаревания технологий и программного обеспечения

в) Необходимость получения второго высшего образования

г) Желание повысить оклад без изменения квалификации

5. Какой инструмент визуального управления задачами наиболее эффективен для отслеживания прогресса по этапам курсового проекта в команде?

а) Диаграмма Ганта или Канбан-доска

б) Круговая диаграмма

в) Гистограмма

г) Блок-схема алгоритма

6. Установите соответствие между инструментом саморазвития/планирования и его основной функцией:

1. SWOT-анализ
2. Метод Pomodoro
3. Индивидуальный план развития (ИДП)
4. Метод STAR

а) Структурирование ответа на поведенческом собеседовании (Ситуация, Задача, Действие, Результат).
б) Оценка личных сильных и слабых сторон, возможностей и угроз на рынке труда.
в) Техника управления концентрацией внимания и временем (25 минут работы / 5 минут отдыха).
г) Документ, фиксирующий цели, необходимые компетенции и шаги для карьерного роста на 1-3 года.

7. Рассчитайте время, необходимое студенту для освоения базового курса 3D-моделирования в T-FLEX CAD, если программа курса составляет 72 академических часа, студент может уделять обучению 6 часов в неделю (с учетом аудиторной и самостоятельной работы). Сколько недель потребуется и как это встроить в семестр?

8. Опишите алгоритм составления Индивидуального плана развития (ИДП) для студента 2-го курса, желающего стать ведущим конструктором металлоконструкций кранов.

9. Проанализируйте с использованием системного подхода процесс профессиональной адаптации молодого инженера-конструктора на машиностроительном заводе.

10. Синтезируйте требования Профессионального стандарта «Инженер-конструктор» и учебной программы специальности 23.05.01. Выделите ключевые Hard Skills и Soft Skills, необходимые выпускнику.

11. Сформулируйте проблему: «Студент постоянно срывает дедлайны по курсовым проектам, не успевает готовиться к экзаменам и отказался от участия в студенческом КБ». Проведите декомпозицию задачи для поиска причин и составления плана действий.

12. Какие риски возникают для инженера ПТСДС, если он игнорирует принципы непрерывного образования (Lifelong Learning) после выпуска из вуза?

13. Составьте сравнительную таблицу «Hard Skills» и «Soft Skills» для позиции «Главный инженер проекта (ГИП) по дорожным машинам».

14. Проанализируйте достоверность источника: статья в блоге «Зачем учить теоретическую механику и сопромат? На заводе всему научат, главное — знать интерфейс CAD-программы». Какие признаки указывают на опасность такого подхода к саморазвитию?

15. Разработайте критерии выбора курса повышения квалификации или профессиональной конференции для инженера, работающего в области автономных дорожных катков.

16. Опишите методику проведения самоаудита профессиональных компетенций студента 3-го курса перед прохождением производственной практики.

17. Синтезируйте данные из лекций и практики: как цифровые образовательные платформы (Stepik, Coursera, корпоративные LMS) и открытые базы знаний меняют траекторию саморазвития инженера?

18. Разработайте алгоритм подготовки к собеседованию в инжиниринговый центр по разработке карьерных самосвалов с использованием метода STAR.

19. Опишите, как системный подход помогает при управлении недельной загрузкой студента, совмещающего учебу, проектную деятельность и спорт. Используйте понятия: вход, процесс, выход, обратная связь.

20. Обобщите современные тенденции развития карьерных траекторий инженеров (ПК-6.1). Как концепция «T-shaped professional» (Т-образный специалист) влияет на процесс саморазвития?

Ключи к вопросам

Вопрос	**Ответ**
1.	б) Профессиональный стандарт
2.	б) Цели должны быть Конкретными, Измеримыми, Достижимыми, Релевантными и Ограниченными по времени
3.	б) Матрица Эйзенхауэра
4.	б) Высокая скорость устаревания технологий и программного обеспечения
5.	а) Диаграмма Ганта или Канбан-доска
6.	1-б, 2-в, 3-г, 4-а. *Критерий*: полное соответствие — 5 баллов; 1 ошибка — 3 балла; 2 и более — 0
7.	72 часа / 6 часов/неделю = 12 недель. Встроить в семестр: выделить фиксированные слоты в расписании (например, 2 раза в неделю по 3 часа), исключить эти слоты из развлекательного времени, поставить контрольные точки (вехи) каждые 3 недели (прохождение модулей). *Критерий*: верный расчет и обоснование интеграции в расписание — 5 баллов.
8.	1) Анализ целевой должности и требований Профессионального стандарта. 2) Проведение самоаудита (SWOT): что уже умею

<table>
<tr><td></td><td>(базовая механика), чего не хватает (МКЭ, знание ГОСТ на краны). 3) Постановка SMART-целей на год (например, пройти курс по T-FLEX Analysis, участвовать в олимпиаде). 4) Выбор инструментов (курсы, стажировка на заводе, участие в проектной деятельности). 5) Определение контрольных точек и критериев успеха. 6) Регулярный пересмотр плана (раз в семестр).
Критерий: 5-6 логичных шагов с привязкой к профилю — 5 баллов.</td></tr>
<tr><td>9.</td><td>Вход: молодой специалист с теоретическими знаниями, но без практических навыков, корпоративные стандарты завода, наставник. Процесс: изучение нормоконтроля, освоение САПР предприятия, выполнение первых мелких задач под контролем, участие в совещаниях. Выход: самостоятельное выполнение проектных задач, интеграция в команду. Обратная связь: регулярные встречи с наставником и руководителем, оценка выполнения KPI, корректировка плана обучения.
Критерий: системный анализ с выделением элементов — 10 баллов.</td></tr>
<tr><td>10.</td><td>Hard Skills: знание ЕСКД, владение CAD/CAE-системами, расчет на прочность, материаловедение, знание нормативной базы (ГОСТ, ФНП). Soft Skills: проектное мышление, работа в междисциплинарной команде, тайм-менеджмент, техническая коммуникация (умение читать и создавать КД), способность к непрерывному обучению.
Критерий: структурированный анализ, разделение на Hard и Soft skills — 10 баллов.</td></tr>
<tr><td>11.</td><td>1) Анализ распределения времени (ведение хронометража: куда уходит время?). 2) Выявление «пожирателей времени» (соцсети, неумение говорить «нет»). 3) Оценка навыков планирования (отсутствие декомпозиции крупных задач). 4) Анализ мотивации (потеря интереса к профилю или выгорание). 5) Разработка плана: внедрение матрицы Эйзенхауэра, блокировка отвлекающих факторов, декомпозиция курсового проекта на ежедневные задачи.
Критерий: 4-5 подзадач с обоснованием — 10 баллов.</td></tr>
<tr><td>12.</td><td>1) Быстрое профессиональное устаревание (незнание новых САПР, композитов, стандартов). 2) Снижение конкурентоспособности на рынке труда и потолка в зарплате. 3) Риск принятия некомпетентных проектных решений, ведущих к авариям техники. 4) Невозможность перехода на руководящие должности.
Критерий: 3-4 обоснованных риска — 5 баллов.</td></tr>
<tr><td>13.</td><td>
<table>
<tr><td>Критерий</td><td>Hard Skills</td><td>Soft Skills</td></tr>
<tr><td>Определение</td><td>Технические, измеримые профессиональные навыки</td><td>Гибкие навыки, связанные с поведением и взаимодействием</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

Примеры для ГИПа	Расчет гидросистем, знание ТР ТС 010/2011, бюджетирование проекта	Лидерство, разрешение конфликтов, переговоры с заказчиком
Способ приобретения	Вуз, курсы, сертификация, опыт	Тренинги, наставничество, саморефлексия, практика
Оценка	Тесты, портфолио, экзамены	360 градусов, обратная связь от команды

Критерий: полная таблица — 10 баллов.

14.	1) Игнорирование фундаментальной базы: без понимания физики процессов инженер превращается в «оператора САПР» и не может проверить адекватность результатов моделирования. 2) Ограничение карьерного роста: невозможно стать главным конструктором или технологом без глубоких теоретических знаний. 3) Риск фатальных ошибок при нестандартных задачах, где нет готовых шаблонов в CAD. *Критерий*: ≥3 инженерно обоснованных признака — 5 баллов.
15.	1) Релевантность тематики (наличие треков по автономным системам, IoT, гидравлике). 2) Квалификация спикеров и организаторов (практики из ведущих компаний, ученые). 3) Возможность нетворкинга (обмен опытом с коллегами). 4) Формат и стоимость (онлайн/оффлайн, наличие сертификата установленного образца). 5) Отзывы предыдущих участников и наличие практических кейсов. *Критерий*: 4-5 критериев — 10 баллов.
16.	1) Изучение требований к компетенциям (ПК-1, ПК-2, ПК-3) и задач практики. 2) Заполнение матрицы компетенций: оценка текущего уровня по шкале (знаю теорию / умею применять / могу научить). 3) Выявление «пробелов» (например, не умею читать гидравлические схемы). 4) Составление плана ликвидации пробелов до начала практики (повторить лекции, пройти онлайн-симулятор). 5) Фиксация результатов в дневнике практики. *Критерий*: 5 этапов — 10 баллов.
17.	Переход от линейного образования (вуз -> работа) к сетевому и модульному. Инженер может точечно закрывать дефициты знаний (например, изучить Python для автоматизации расчетов) без отрыва от производства. Формируется культура микрообучения (microlearning). Однако это требует высокой самодисциплины и навыков фильтрации информационного шума. *Критерий*: 4 аспекта влияния — 10 баллов.
18.	1) Анализ вакансии и требований компании. 2) Подбор 3-5 кейсов из учебной/проектной деятельности, демонстрирующих нужные навыки. 3) Структурирование каждого кейса по STAR: Ситуация

	(контекст задачи), Задача (цель), Действие (что конкретно сделал я, какие инструменты использовал), Результат (измеримый итог, выводы). 4) Репетиция ответов вслух. 5) Подготовка вопросов работодателю о технологиях и задачах отдела. *Критерий*: 5 шагов — 10 баллов.
19.	*Вход*: расписание пар, дедлайны по проектам, тренировки, личные цели, ресурс времени (168 часов в неделю). *Процесс*: приоритизация (матрица Эйзенхауэра), блокировка времени (time blocking), делегирование (в командных проектах). *Выход*: закрытые дедлайны, выполненные тренировки, отсутствие выгорания. *Обратная связь*: еженедельный ретроспективный анализ (что успел, где потерял время) и корректировка плана на следующую неделю. *Критерий*: корректное применение терминов + пример — 10 баллов.
20.	Тенденции: отказ от узкой специализации в пользу междисциплинарности. Концепция T-shaped: глубокая экспертиза в одной области (вертикальная черта «Т» — например, расчет гидравлики) + широкий кругозор и навыки смежных областей (горизонтальная черта «Т» — основы электроники, программирования, экономики, управления проектами). Влияние на саморазвитие: инженер целенаправленно изучает смежные дисциплины и развивает Soft Skills, чтобы эффективно работать в кросс-функциональных командах и создавать комплексные продукты (например, мехатронные системы). *Критерий*: глубокий синтез тенденций — 10 баллов.

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по схеме оценивания от 0% до 100% .

Схема оценивания

Уровень сформированности	Баллы	Описание
Высокий (отлично)	90–100	Демонстрирует глубокое понимание принципов карьерного планирования и тайм-менеджмента, умеет выстраивать реалистичные траектории саморазвития, применяет системный подход к управлению временем и анализирует современные тренды инженерного образования.

Повышенный (хорошо)	75–89	Знает основные инструменты планирования и самоорганизации, умеет составлять ИДП, но допускает неточности в сложных ситуационных задачах (декомпозиция проблем, синтез концепций).
Базовый (удовлетворительно)	70–74	Знает теоретические основы тайм-менеджмента и требования профстандартов, но испытывает трудности при применении системного подхода к анализу собственной деятельности и выбору образовательных возможностей.
Неудовлетворительно	<70	Не понимает принципов непрерывного образования, путает инструменты планирования, не умеет ставить SMART-цели и не осознает важности Soft Skills в инженерной деятельности.

Инструкция для экзаменатора

1. Задания закрытого типа (1–5) проверяются автоматически (MOODLE) или по ключу.
2. Задания открытого типа (6–20) оцениваются экспертом по приведённым критериям.
3. Результаты заносятся в протокол ВСОКО с привязкой к индикаторам:

— УК-6.1 (Планирует и реализует траекторию саморазвития) — задания 1, 3, 8, 10, 12, 14, 15, 20.

— УК-6.2 (Управляет своим временем) — задания 2, 4, 5, 6, 7, 11, 18, 19.

— УК-6.3 (Выбирает и использует образовательные возможности) — задания 9, 13, 16, 17.

Примечание. Данный ФОС полностью отражает содержание РПД дисциплины «Введение в профессию» (разделы по профессиональным стандартам, карьерному планированию, тайм-менеджменту, непрерывному инженерному образованию и развитию гибких навыков). Оценочные материалы адаптированы под инженерно-технический профиль специальности 23.05.01 и направлены на проверку готовности студента к осознанному управлению своим временем, построению индивидуальной траектории развития и использованию возможностей для lifelong learning в рамках компетенции УК-6.

Вопросы и задания по дисциплине «Основы профессиональной деятельности»

1. Что такое профессиональный стандарт в сфере труда инженера?

а) Внутренний регламент конкретной организации

б) Документ, определяющий квалификационные требования к работнику — необходимые знания, умения и трудовые функции по виду профессиональной деятельности

в) Перечень учебных дисциплин в вузе

г) Должностная инструкция начальника цеха

2. Что означает принцип «непрерывного образования» (lifelong learning) для инженера?

а) Обучение только в период получения высшего образования

б) Постоянное обновление и развитие профессиональных знаний и компетенций на протяжении всей трудовой деятельности

в) Получение второго высшего образования в обязательном порядке

г) Ежегодная сдача экзаменов по всем дисциплинам вуза

3. Какая матрица используется в тайм-менеджменте для расстановки приоритетов на основе срочности и важности задач?

а) Матрица Бофорта

б) Матрица Эйзенхауэра

в) Матрица Ансоффа

г) Матрица БКГ

4. Что из перечисленного относится к гибким навыкам (soft skills) инженера ПТСДС?

а) Знание методики расчёта зубчатой передачи

б) Умение работать в команде, коммуникабельность и управление временем

в) Владение системой автоматизированного проектирования (САПР)

г) Знание правил оформления чертежей по ЕСКД

5. Какой документ, как правило, оформляется первым при трудоустройстве выпускника на предприятие?

а) Свидетельство о браке

б) Трудовой договор

в) Патент на изобретение

г) Сертификат соответствия продукции

6. Установите соответствие между видом профессиональной деятельности инженера по специальности 23.05.01 и её содержанием:

1. Проектно-конструкторская
2. Производственно-технологическая
3. Эксплуатационная

4. Организационно-управленческая

а) Обеспечение работоспособности, ТО и ремонта машин, контроль технического состояния.

б) Разработка конструкторской документации, проектирование и модернизация узлов и агрегатов ПТСДС.

в) Планирование и координация работы подразделений, управление персоналом и ресурсами.

г) Разработка и внедрение технологических процессов изготовления и ремонта, оснастки и оборудования.

7. Студент планирует рабочий день продолжительностью 8 ч. Потребность во времени: лекции — 4 ч, практические занятия — 2 ч, самостоятельная работа — 3 ч, спортивная тренировка — 1 ч. Определите дефицит времени и предложите решение с использованием матрицы Эйзенхауэра (принцип приоритизации).

8. Опишите алгоритм построения индивидуальной траектории профессионального развития студента 3 го курса по специальности 23.05.01.

9. Проанализируйте с использованием системного подхода процесс адаптации молодого специалиста инженера на предприятии ПТСДС.

10. Синтезируйте требования профессионального стандарта, ФГОС ВО по специальности 23.05.01 и работодателя по теме «Квалификация инженера по подъёмно транспортным, строительным, дорожным средствам». Выделите общие и специфические требования.

11. Сформулируйте проблему: «Выпускник по специальности 23.05.01 длительное время не может трудоустроиться по профилю». Проведите декомпозицию задачи для поиска причин и решений.

12. Какие риски возникают при отсутствии планирования карьеры и непрерывного профессионального образования у инженера?

13. Составьте сравнительную таблицу профессиональных (hard skills) и гибких (soft skills) навыков инженера ПТСДС.

14. Проанализируйте достоверность источника: запись в блоге «Диплом инженера не нужен — главное связи, а профессиональные стандарты и непрерывное образование это бюрократия для неудачников». Какие признаки указывают на опасность таких рекомендаций?

15. Разработайте критерии выбора программы повышения квалификации или профессиональной переподготовки для развития компетенций инженера ПТСДС.

16. Опишите методику подготовки выпускника к трудоустройству на предприятие ПТСДС.

17. Синтезируйте данные из лекций и практики: как цифровизация и внедрение систем искусственного интеллекта влияют на профессиональную деятельность и требования к компетенциям инженера ПТСДС?

18. Разработайте алгоритм составления индивидуального плана развития (ИПР) инженера на один год.

19. Опишите, как системный подход помогает при управлении профессиональной карьерой инженера. Используйте понятия: вход, процесс, выход, обратная связь.

20. Обобщите современные тенденции развития профессиональной деятельности и образования инженера (УК 6.3). Как микроквалификации, цифровые компетенции и профессиональная мобильность влияют на построение карьеры?

Ключи к вопросам

Вопрос	**Ответ**
1.	б) Документ, определяющий квалификационные требования к работнику — необходимые знания, умения и трудовые функции по виду профессиональной деятельности.
2.	б) Постоянное обновление и развитие профессиональных знаний и компетенций на протяжении всей трудовой деятельности.
3.	б) Матрица Эйзенхауэра
4.	б) Умение работать в команде, коммуникабельность и управление временем.
5.	б) Трудовой договор.
6.	1-б, 2-г, 3-а, 4-в. *Критерий*: полное соответствие — 5 баллов; 1 ошибка — 3 балла; 2 и более — 0.
7.	Суммарная потребность: 4+2+3+1=104+2+3+1=10 ч. Дефицит: 10−8=210−8=2 ч. Решение: распределить задачи по квадрантам матрицы Эйзенхауэра — «важное и срочное» (лекции, практические — выполнить в полном объёме), «важное, но не срочное» (самостоятельная работа, спорт — запланировать, частично перенести/сократить), «срочное, но не важное» (делегировать/минимизировать), «не важное и не срочное» (исключить). Сократить дефицит за счёт оптимизации самостоятельной работы (например, 3 → 2 ч) и переноса части задач,

	сохранив приоритет обязательных учебных занятий. *Критерий*: верный расчёт дефицита и обоснованное применение матрицы приоритизации — 5 баллов.
8.	1) Самооценка: анализ сильных и слабых сторон, интересов, имеющихся компетенций (SWOT). 2) Изучение профессиональных стандартов и требований работодателей к инженеру. 3) Формулирование долгосрочной карьерной цели и декомпозиция на этапы. 4) Определение недостающих знаний, умений и навыков. 5) Выбор образовательных возможностей (элективы, курсы, стажировки, НИР, конкурсы). 6) Планирование по SMART с привязкой к срокам. 7) Реализация, мониторинг и корректировка траектории. *Критерий*: 6-7 логичных шагов с опорой на профстандарты и SMART — 5 баллов.
9.	*Вход*: выпускник с теоретической подготовкой, требования должности, наставник, корпоративная культура. *Процесс*: ознакомление с производством и документацией, освоение должностных обязанностей, обучение на рабочем месте, взаимодействие с коллективом, испытательный срок. *Выход*: самостоятельное выполнение трудовых функций, соответствие квалификационным требованиям, интеграция в коллектив. *Обратная связь*: оценка руководителя и наставника, аттестация, корректировка индивидуального плана развития. *Критерий*: системный анализ с выделением элементов — 10 баллов.
10.	Общие: наличие высшего образования, владение инженерными знаниями, способность к проектированию, эксплуатации и ремонту техники, соблюдение норм охраны труда. Специфические (ФГОС): сформированность компетенций УК/ОПК/ПК, выполнение ВКР. Специфические (профстандарт): конкретные трудовые функции и уровни квалификации, требования к опыту. Специфические (работодатель): владение конкретными САПР, знание оборудования предприятия, soft skills, готовность к командировкам/сменному графику. Общее: непрерывное развитие компетенций. *Критерий*: структурированный анализ, не менее 4 требований — 10 баллов.
11.	1) Анализ рынка труда и востребованности в регионе. 2) Оценка соответствия компетенций выпускника требованиям вакансий (разрыв в hard/soft skills). 3) Проверка качества резюме и навыков самопрезентации/собеседования. 4) Анализ каналов поиска работы и активности. 5) Оценка готовности к мобильности и начальному уровню позиций. 6) Разработка мер: доработка резюме, прохождение стажировок, повышение квалификации, расширение географии поиска. *Критерий*: 4-5 подзадач с обоснованием — 10 баллов.

<table>
<tr><td>12.</td><td>1) Профессиональное устаревание знаний и потеря конкурентоспособности. 2) Стагнация в должности и уровне дохода. 3) Неспособность адаптироваться к новым технологиям (цифровизация, автоматизация). 4) Риск потери работы при сокращениях/реструктуризации. 5) Снижение профессиональной уверенности и мотивации.
Критерий: 3-4 обоснованных риска — 5 баллов.</td></tr>
<tr><td>13.</td><td><table>
<tr><td>Критерий</td><td>Hard Skills</td><td>Soft Skills</td></tr>
<tr><td>Содержание</td><td>Технические знания и умения (расчёты, САПР, технология, ЕСКД)</td><td>Коммуникация, работа в команде, лидерство, тайм-менеджмент</td></tr>
<tr><td>Способ приобретения</td><td>Обучение, практика, сертификация</td><td>Тренинги, опыт, саморефлексия</td></tr>
<tr><td>Измеримость</td><td>Легко проверяемы (экзамен, тест, портфолио)</td><td>Сложнее формализовать (оценка 360°, наблюдение)</td></tr>
<tr><td>Значение для карьеры</td><td>Обеспечивают выполнение трудовых функций</td><td>Определяют эффективность взаимодействия и рост</td></tr>
</table>
Критерий: полная таблица — 10 баллов.</td></tr>
<tr><td>14.</td><td>1) Игнорирование квалификационных требований работодателей и профстандартов, без которых невозможно трудоустройство и карьерный рост. 2) Обесценивание системных инженерных знаний, критичных для безопасности техники (ПТСДС — источники повышенной опасности). 3) Подмена профессионализма «связями», что ведёт к некомпетентности и рискам аварий. 4) Противоречие принципу lifelong learning и реалиям современного рынка труда. 5) Источник не является авторитетным и не содержит доказательной базы.
Критерий: ≥3 профессионально и этически обоснованных признака — 5 баллов.</td></tr>
<tr><td>15.</td><td>1) Соответствие программы целевым профессиональным компетенциям и профстандарту. 2) Актуальность содержания и применяемых технологий (САПР, цифровые методы). 3) Квалификация преподавателей и репутация образовательной организации. 4) Форма обучения и совместимость с работой (очная/заочная/дистанционная). 5) Итоговый документ (удостоверение, диплом) и его признание работодателями. 6) Стоимость и соотношение цена/качество.
Критерий: 4-5 критериев с привязкой к профстандарту — 10 баллов.</td></tr>
<tr><td>16.</td><td>1) Анализ целевых вакансий и требований работодателей. 2) Составление резюме с акцентом на релевантные компетенции, проекты и практику. 3) Формирование портфолио (курсовые/дипломный проекты, сертификаты, достижения). 4) Подготовка к собеседованию: самопрезентация, ответы на типовые</td></tr>
</table>

	вопросы, знание предприятия. 5) Отработка навыков деловой коммуникации и профессиональной этики. 6) Изучение трудового законодательства и условий трудового договора. *Критерий*: 5-6 этапов — 10 баллов.
17.	Цифровизация меняет содержание труда: инженер работает с CAD/CAE/PDM-системами, цифровыми двойниками, данными телеметрии и инструментами ИИ. Возрастает значение цифровых компетенций и способности к непрерывному обучению. Часть рутинных функций автоматизируется, но повышается спрос на системное мышление, анализ данных и принятие решений. Это требует пересмотра траектории профессионального развития в сторону междисциплинарности и lifelong learning. *Критерий*: 4 аспекта влияния — 10 баллов.
18.	1) Определение текущей должности и целевой позиции через год. 2) Выявление разрыва в компетенциях (оценка 360°, самоанализ). 3) Формулирование целей по SMART (профессиональные, образовательные, личностные). 4) Выбор конкретных мероприятий (курсы, проекты, наставничество, чтение литературы). 5) Распределение мероприятий по кварталам/месяцам с учётом загрузки. 6) Определение показателей достижения и контрольных точек. 7) Регулярный пересмотр и корректировка ИПР. *Критерий*: 6-7 шагов с опорой на SMART — 10 баллов.
19.	*Вход*: образование, компетенции, карьерные цели, возможности рынка труда. *Процесс*: трудоустройство, выполнение трудовых функций, повышение квалификации, участие в проектах, нетворкинг. *Выход*: профессиональный рост, достижение целевой должности, признание, доход. *Обратная связь*: оценка результатов (аттестация, отзывы, достижения), анализ удовлетворённости, корректировка карьерной стратегии и плана развития. *Критерий*: корректное применение терминов + пример — 10 баллов.
20.	Тенденции: распространение микроквалификаций и коротких целевых программ вместо длительных курсов; рост значимости цифровых компетенций и междисциплинарности; повышение профессиональной мобильности (смена работодателей, регионов, форм занятости); развитие дистанционных форм обучения и работы. Влияние на УК-6: карьера строится как гибкая, непрерывно обновляемая траектория; инженер самостоятельно управляет портфелем компетенций, быстро осваивает новые инструменты и адаптируется к изменениям рынка труда на протяжении всей жизни. *Критерий*: глубокий синтез тенденций — 10 баллов.

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по схеме оценивания от 0% до 100% .

Схема оценивания

Уровень сформированности	Баллы	Описание
Высокий (отлично)	90–100	Демонстрирует глубокие знания профессиональных стандартов и структуры профессиональной деятельности, свободно строит траекторию развития, владеет методами тайм-менеджмента и планирования (SMART, матрица Эйзенхауэра), применяет системный подход и учитывает современные тенденции lifelong learning.
Повышенный (хорошо)	75–89	Знает основы профессиональной деятельности и карьерного планирования, умеет составлять ИПР и готовиться к трудоустройству, но допускает неточности в сложных задачах (синтез требований, анализ рынка труда, цифровые компетенции).
Базовый (удовлетворительно)	70–74	Знает теоретические основы профессиональной деятельности, но испытывает трудности при построении траектории развития, приоритизации задач и применении системного подхода к управлению карьерой.
Неудовлетворительно	<70	Не знает профессиональных стандартов и квалификационных требований, не владеет методами тайм-менеджмента и планирования, не умеет строить траекторию профессионального развития и готовиться к трудоустройству.

Инструкция для экзаменатора

1. Задания закрытого типа (1–5) проверяются автоматически (MOODLE) или по ключу.
2. Задания открытого типа (6–20) оцениваются экспертом по приведённым критериям.
3. Результаты заносятся в протокол ВСОКО с привязкой к индикаторам:

— УК 6.1 (Планирует и реализует траекторию профессионального развития на основе профессиональных стандартов и принципов непрерывного образования) — задания 1, 2, 5, 6, 8, 10, 13, 18.

— УК 6.2 (Управляет своим временем и организует профессиональную деятельность) — задания 3, 4, 7, 9, 11, 12, 16.

— УК 6.3 (Выбирает и использует образовательные и карьерные возможности для профессионального и личностного развития) — задания 14, 15, 17, 19, 20.

Примечание. Данный ФОС отражает содержание РПД дисциплины «Основы профессиональной деятельности» (разделы по профессиональным стандартам и квалификационным требованиям к инженеру по специальности 23.05.01, видам и структуре профессиональной деятельности, профессиональной этике, карьерному планированию и рынку труда, тайм менеджменту и самоорганизации, непрерывному образованию, трудоустройству, профессиональным и гибким навыкам, адаптации молодого специалиста и охране труда). Оценочные материалы направлены на проверку готовности студента к осознанному построению индивидуальной траектории профессионального развития, управлению временем и использованию образовательных и карьерных возможностей в рамках компетенции УК 6.