

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФГБОУ ВО БГМУ МИНЗДРАВА РОССИИ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
/В.Е. Изосимова

«27» января 2026 г.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ И САМОРАЗВИТИЕ

Разработчик	Кафедра экономики и менеджмента
Направление подготовки	38.03.01 Экономика
Направленность (профиль)	Экономика и управление в здравоохранении
Наименование ОПОП	38.03.01 Экономика Экономика и управление в здравоохранении
Квалификация	Бакалавр
ФГОС ВО	утвержден Министерством науки и высшего образования Российской Федерации от «12» августа 2020 г № 954

Цель и задачи ОМ

Цель ОМ – установить уровень сформированности компетенций у обучающихся по программе высшего образования - программе бакалавриата по направлению 38.03.01 Экономика, изучивших дисциплину «Профессиональное самоопределение и саморазвитие».

Основной задачей ОМ дисциплины «Профессиональное самоопределение и саморазвитие» является оценка достижения обучающимися результатов обучения по дисциплине.

Паспорт оценочных материалов по дисциплине «Профессиональное самоопределение и саморазвитие»

№	Наименование пункта	Значение
1.	Направление	38.03.01 Экономика
2.	Направленность	Экономика и управление в здравоохранении
3.	Кафедра	Экономики и менеджмента
4.	Автор-разработчик	Сайфуллина София Фаруковна
5.	Наименование дисциплины	Профессиональное самоопределение и саморазвитие
6.	Общая трудоемкость по учебному плану	108ч/3 з.е.
7.	Наименование папки	Оценочные материалы по дисциплине «Профессиональное самоопределение и саморазвитие»
8.	Количество заданий всего по дисциплине	50
9.	Количество заданий	20 (тестовых вопросов) и 1 задача
10.	Из них правильных ответов должно быть (%):	
11.	Для оценки «зачтено» не менее	65%
12.	Время (в минутах)	60 минут
13.	Вопросы к аттестации	40
14.	Задачи	10

В результате изучения дисциплины у обучающегося формируются **следующие компетенции:**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Оценивает личностные ресурсы по достижению целей управления своим временем в процессе реализации траектории саморазвития.
	УК-6.2. Объясняет способы планирования свободного времени и проектирования траектории профессионального и личностного роста

Задания

На закрытый вопрос рекомендованное время – 2 мин.

На открытое задание рекомендованное время – 4 мин.

Компетенции /индикаторы достижения компетенции	Тестовые вопросы	Правильные ответы
<i>Выберите один правильный ответ</i>		
УК-6 / УК-6.1	1. Ключевые навыки работы в команде, коммуникабельность и эмоциональный интеллект относятся к: а) мягким навыкам (soft skills) б) цифровым навыкам в) техническим компетенциям г) профессиональным стандартам	А
УК-6 / УК-6.1	2. Способность программировать на Python или вести бухгалтерский учет является примером: а) жесткого навыка (hard skill) б) социального интеллекта в) личностной черты г) врожденной способности	А
УК-6 / УК-6.1	3. Навыки, которые наиболее сложно формализовать и проверить с помощью экзамена, — это: а) мягкие навыки б) узкопрофессиональные знания в) работа с оборудованием г) владение иностранным языком	А
УК-6 / УК-6.1	4. Для развития мягких навыков наиболее эффективным методом является: а) практика и получение обратной связи б) только самостоятельное чтение книг в) заучивание теоретических моделей г) прослушивание лекций без упражнений	А
УК-6 / УК-6.1	5. Умение управлять проектами и разрешать конфликты важно, потому что оно: а) повышает личную эффективность и адаптивность б) требуется только для топ-менеджеров в) заменяет профессиональные знания г) не влияет на карьерный рост	А
УК-6 / УК-6.1	6. Процесс самостоятельного анализа своих способностей, мотивов и слабых сторон называется: а) самодиагностика б) аутсорсинг в) коучинг г) мозговой штурм	А
УК-6 / УК-6.1	7. Основная цель самодиагностики в контексте карьеры — это: а) выявление точек роста и зон развития б) сравнение себя с коллегами для конкуренции в) подтверждение своего превосходства г) формальное выполнение требования HR	А

УК-6 / УК-6.1	8. Инструментом для структурированной самодиагностики личностных качеств является: а) психометрический тест или опросник б) должностная инструкция в) техническое задание г) финансовый отчет	А
УК-6 / УК-6.1	9. Регулярная рефлексия и анализ своих действий помогают: а) корректировать путь развития и учиться на опыте б) только фиксировать уже сделанные ошибки в) избегать любой самооценки г) работать исключительно по шаблону	А
УК-6 / УК-6.1	10. Честный самоанализ при самодиагностике предполагает: а) признание как сильных, так и слабых сторон б) акцент только на своих успехах в) игнорирование обратной связи от других г) сравнение только с идеальными образцами	А
УК-6 / УК-6.1	11. Критерий SMART, означающий, что цель должна быть измеримой, — это: а) Measurable (Измеримая) б) Achievable (Достижимая) в) Relevant (Актуальная) г) Time-bound (Ограниченная по времени)	А
УК-6 / УК-6.2	12. Задачи, которые являются срочными и важными, в матрице Эйкзенхауэра относятся к квадранту: а) Выполнить в первую очередь б) Запланировать на потом в) Делегировать г) Исключить	А
УК-6 / УК-6.2	13. Принцип, согласно которому 20% усилий дают 80% результата, известен как: а) Принцип Парето б) Закон Паркинсона в) Правило 72 часов г) Метод Кайдзен	А
УК-6 / УК-6.2	14. Расстановка приоритетов помогает в первую очередь: а) сфокусировать ресурсы на главном б) выполнить все задачи одновременно в) увеличить количество второстепенных дел г) избегать планирования вообще	А
УК-6 / УК-6.2	15. Процесс декомпозиции большой цели на конкретные шаги называется: а) планированием и постановкой задач б) мозговым штурмом в) рефлексией г) делегированием	А
УК-6 / УК-6.2	16. Метод управления временем, основанный на работе короткими интервалами (например, 25 минут), называется: а) Техника Pomodoro («Помидор») б) Метод Айви Ли в) Матрица Эйкзенхауэра г) Принцип GTD	А

УК-6 / УК-6.2	17. Составление списка дел на день с вечера предыдущего дня помогает: а) четко начать день с приоритетной задачи б) увеличить количество незапланированных дел в) полностью отказаться от гибкости г) сосредоточиться только на долгосрочных целях	А
УК-6 / УК-6.2	18. Ключевой принцип борьбы с прокрастинацией — это: а) начать с самого простого или первого шага б) ждать вдохновения для сложной задачи в) браться сразу за несколько сложных задач г) полностью избегать срочных дел	А
УК-6 / УК-6.2	19. Учет и анализ того, на что фактически тратится время в течение дня, называется: а) хронометраж или трекинг времени б) стратегическое планирование в) делегирование полномочий г) целеполагание	А
УК-6 / УК-6.2	20. Эффективное делегирование задач в рамках тайм-менеджмента позволяет: а) освободить время для более важных и стратегических дел б) увеличить свою личную загрузку рутинной в) контролировать каждый мелкий процесс г) избегать ответственности за результат	А
УК-6 / УК-6.2	21. Процесс профессионального роста, повышения статуса и мастерства человека в выбранной сфере деятельности — это: а) карьера б) хобби в) стагнация г) интуиция	А
УК-6 / УК-6.2	22. Движение вверх по иерархической лестнице внутри одной организации или профессии — это: а) вертикальная карьера б) горизонтальная карьера в) центростремительная карьера г) спиральная карьера	А
УК-6 / УК-6.2	23. Расширение профессиональных компетенций и обязанностей без повышения в должности — это: а) горизонтальная карьера б) нисходящая карьера в) формальное образование г) профессиональный кризис	А
УК-6 / УК-6.2	24. Неформальное движение к ядру организации, получение доступа к конфиденциальной информации и принятию ключевых решений — это: а) центростремительная карьера б) социальный лифт в) внешний карьерный рост г) горизонтальная ротация	А
УК-6 / УК-6.2	25. Осознанное планирование и управление профессиональным ростом для достижения долгосрочных целей — это: а) построение карьеры б) ситуативное реагирование в) профессиональная деформация г) эмоциональное выгорание	А

УК-6 / УК-6.2	26. Персонализированный план, отражающий цели, этапы и ресурсы для личностного и профессионального роста, — это: а) индивидуальная траектория развития б) корпоративный стандарт в) должностная инструкция г) кодекс этики	А
УК-6 / УК-6.1	Визуальный инструмент для оценки баланса и удовлетворенности в ключевых сферах жизни (работа, здоровье, отношения и др.) — это: а) «Колесо баланса жизни» б) диаграмма Ганта в) SWOT-анализ г) мозговая карта (mind map)	А
УК-6 / УК-6.1	28. Ключевой этап построения индивидуальной траектории, следующий после самодиагностики, — это: а) постановка целей и приоритетов б) поиск внешних виновников неудач в) отказ от планирования г) копирование чужого пути	А
УК-6 / УК-6.2	29. Регулярный пересмотр и корректировка плана развития необходимы для: а) учета изменений и нового опыта б) строгого следования первоначальному замыслу в) отказа от долгосрочных целей г) делегирования личной ответственности	А
УК-6 / УК-6.2	30. Конкретные, измеримые и ограниченные по времени ориентиры на пути к стратегической цели — это: а) ключевые вехи (контрольные точки) б) расплывчатые мечты в) ежедневные рутинные задачи г) мнения окружающих	А
УК-6 / УК-6.2	31. Учебные курсы по выбору, позволяющие углубить или расширить профильную подготовку, — это: а) факультативные дисциплины и майноры б) государственные экзамены в) обязательные стандарты г) процедуры аттестации	А
УК-6 / УК-6.2	32. Практическая деятельность, направленная на применение теоретических знаний в реальных профессиональных условиях, — это: а) учебная и производственная практика б) только аудиторные лекции в) итоговое тестирование г) самостоятельная рефлексия	А
УК-6 / УК-6.2	33. Дополнительные образовательные программы, часто междисциплинарные, в рамках университета — это: а) студенческие научные общества и академии б) административные регламенты в) правила внутреннего распорядка г) программы аспирантуры	А
УК-6 / УК-6.2	34. Форма обучения, предоставляющая гибкий график и доступ к материалам через интернет, — это: а) онлайн-курсы и вебинары б) только очные консультации	А

	в) исключительно бумажные учебники г) устные экзамены	
УК-6 / УК-6.2	35. Целенаправленная работа над комплексным проектом, развивающая навыки планирования, исследования и презентации, — это: а) проектная деятельность б) пассивное слушание в) решение тестов по шаблону г) ведение конспектов	А
Ответьте на вопрос		
УК-6 / УК-6.2	36. Какая техника тайм-менеджмента предполагает работу интервалами по 25 минут с короткими перерывами?	Pomodoro
УК-6 / УК-6.2	37. Как называется принцип, согласно которому 20% усилий дают 80% результата?	Принцип Парето
УК-6 / УК-6.2	38. Какой метод планирования предполагает распределение задач по четырем квадрантам на основе срочности и важности?	Матрица Эйкзенхауэра
УК-6 / УК-6.2	39. Как называется процесс фиксации и анализа того, на что фактически тратится время в течение дня?	Хронометраж
УК-6 / УК-6.2	40. Как называется ключевой навык тайм-менеджмента, означающий передачу задач и полномочий другим людям?	Делегирование
УК-6 / УК-6.1	41. Как называется метод самоанализа, оценивающий сильные и слабые стороны, возможности и угрозы?	SWOT-анализ
УК-6 / УК-6.1	42. Какой акроним описывает критерии постановки эффективных целей: конкретность, измеримость, достижимость, актуальность и ограниченность во времени?	SMART
УК-6 / УК-6.1	43. Как называется склонность откладывать важные задачи, препятствующая эффективному целеполаганию?	Прокрастинация
УК-6 / УК-6.1	44. Как называется метод разбиения крупной цели на конкретные, последовательные шаги?	Декомпозиция целей
УК-6 / УК-6.1	45. Как называется процесс выявления фундаментальных личных установок и принципов, влияющих на жизненные выборы?	Определение ценностей
УК-6 / УК-6.2	46. Как называется движение вверх по иерархической лестнице с повышением должности и статуса?	Вертикальная карьера
УК-6 / УК-6.2	47. Какой тип карьеры характеризуется диверсификацией профессионального профиля и компетенций в рамках одного организационного уровня, реализуемый через концепцию "Т-образного специалиста"?	Горизонтальная карьера (или Т-образное развитие)
УК-6 / УК-6.2	48. Какой термин описывает неформальную модель карьерного продвижения, основанную на усилении влияния и доступа к принятию решений через рост доверия и неформальных связей?	Центростремительная карьера (или карьера влияния)
УК-6 / УК-6.2	49. Как называется визуальный инструмент для оценки баланса и удовлетворённости в ключевых сферах жизни?	Колесо баланса
УК-6 / УК-6.2	50. Как называется персонализированный план, включающий цели, этапы и ресурсы для личностного и профессионального роста?	Индивидуальный план развития (ИПР)

Вопросы для проверки теоретических знаний по дисциплине

Компетенции/индикаторы достижения компетенции	Вопросы к зачету по дисциплине
УК-6 / УК-6.1	1. Навыки 21 века.
УК-6 / УК-6.1	2. Матрица компетенций.
УК-6 / УК-6.1	3. Рыночные тренды и тренды рынка труда.
УК-6 / УК-6.1	4. Система мягких и жестких навыков в профессиональной деятельности
УК-6 / УК-6.1	5. Концепция обучения в течение всей жизни.
УК-6 / УК-6.1	6. Понятие самодиагностики.
УК-6 / УК-6.1	7. Структура диагностики
УК-6 / УК-6.1	8. Сильные и слабые стороны
УК-6 / УК-6.1	9. Самоопределение. Рефлексия и обратная связь
УК-6 / УК-6.1	10. SMART цели
УК-6 / УК-6.1	11. Эффективная постановка задач
УК-6 / УК-6.2	12. Матрица Эйкзенхауэра
УК-6 / УК-6.2	13. Расстановка приоритетов. Фокусирование на главном
УК-6 / УК-6.2	14. Основные методы тайм-менеджмента
УК-6 / УК-6.2	15. Вертикальная карьера
УК-6 / УК-6.2	16. Горизонтальная карьера
УК-6 / УК-6.2	17. Центростремительный рост
УК-6 / УК-6.2	18. Колесо баланса
УК-6 / УК-6.2	19. Планирование развития
УК-6 / УК-6.2	20. Прогнозирование изменений. Ограничения. Вехи и контроль развития
УК-6 / УК-6.2	21. Карьерный договор
УК-6 / УК-6.2	22. Дополнительные программы. Факультативные дисциплины
УК-6 / УК-6.2	23. Практики и стажировки
УК-6 / УК-6.2	24. Особенности онлайн-обучения
УК-6 / УК-6.2	25. Индивидуальный план развития

Задания для проверки сформированных знаний, умений и навыков
На открытое задание рекомендованное время – 15 мин

Компетенции/и ндикаторы достижения компетенции	Задачи
УК-6 / УК-6.1	<p align="center">ЗАДАЧА 1</p> <p>Выпускник экономического факультета, блестяще владеющий сложными методами финансового моделирования (hard skills), был принят на работу в аналитический отдел. Однако в первые же месяцы у него начались конфликты с коллегами из-за неумения ясно презентовать свои идеи на совещаниях, работать с критикой и эффективно взаимодействовать в рамках общих проектных задач. Всё это привело к тому, что ценность его точных расчётов была сведена на нет. Как можно охарактеризовать ключевую проблему этого специалиста?</p>
Ответ	<p>Ключевая проблема специалиста — дисбаланс в развитии компетенций, а именно критический дефицит мягких навыков (soft skills) при высоком уровне жёстких (hard skills). Для профессиональной эффективности, особенно в командной и коммуникационной среде, необходимо гармоничное развитие обоих типов навыков. В данном случае неразвитые навыки коммуникации, презентации и работы в команде стали серьёзным ограничителем для применения его технических знаний.</p>
УК-6 / УК-6.1	<p align="center">ЗАДАЧА 2</p> <p>Руководитель отдела поставил перед сотрудником цель: «Существенно повысить эффективность работы с клиентами в следующем квартале». Сотрудник, стремясь к выполнению, увеличил количество звонков, но к концу квартала не смог предоставить конкретных измеримых результатов, подтверждающих «повышение эффективности». Руководитель остался недоволен, так как не увидел ни роста удовлетворённости клиентов, ни увеличения продаж. В чём заключалась основная ошибка при постановке задачи?</p>
Ответ	<p>Основная ошибка — нарушение критерия SMART, в частности, критерия измеримости (Measurable). Цель «повысить эффективность» сформулирована расплывчато и не содержит конкретных, количественно измеримых индикаторов (например, увеличить индекс удовлетворённости клиентов (NPS) на 15%, повысить конверсию на 10%). Из-за этого невозможно объективно оценить результат и направить усилия сотрудника в нужное русло. Правильная постановка цели — основа управляемости процесса.</p>
УК-6 / УК-6.1	<p align="center">ЗАДАЧА 3</p> <p>Молодой специалист, стремясь к быстрому карьерному росту, одновременно записался на курсы продвинутого Excel, тренинги по ораторскому мастерству, изучил основы Python и начал готовиться к экзамену по профильной сертификации. Через два месяца он испытывает сильное выгорание, ни одну из программ не завершил, а его рабочая продуктивность упала. Какой принцип целеполагания и управления личными ресурсами был нарушен?</p>
Ответ	<p>Был нарушен принцип реалистичности и достижимости (Achievable в рамках SMART), а также принцип приоритизации. Попытка достичь слишком многих масштабных целей одновременно без учёта ограниченности временных, энергетических и когнитивных ресурсов привела к распылению усилий и синдрому выгорания. Эффективное целеполагание требует фокусировки на ограниченном числе ключевых целей и последовательных шагов для их достижения.</p>
УК-6 / УК-6.1	<p align="center">ЗАДАЧА 4</p> <p>В команде, работающей над сложным IT-проектом, есть два разработчика. Первый (А) обладает глубокими, но узкоспециализированными знаниями в одном языке программирования. Второй (Б) имеет хорошую общую техническую подготовку, а также выдающиеся способности к коммуникации, разрешению конфликтов и наставничеству младших коллег. Компании необходимо назначить тимлида на новый, междисциплинарный проект, требующий координации разных специалистов. Чей навыковый профиль с большей вероятностью будет определён как ключевое преимущество для этой роли и почему?</p>
Ответ	<p>Ключевое преимущество для роли тимлида — у разработчика Б. Хотя оба имеют важные жёсткие навыки, успех в руководящей роли в междисциплинарном проекте в большей степени определяется мягкими навыками (soft skills), такими как</p>

	коммуникация, лидерство, управление командой и разрешение конфликтов. Именно эти компетенции позволяют эффективно координировать работу, мотивировать команду и обеспечивать достижение общей цели, что критически важно для позиции тимлида.
УК-6 / УК-6.1	ЗАДАЧА 5
	Сотрудник сформулировал для себя цель: «Освоить английский язык». Он начал заниматься бессистемно: иногда смотрел сериалы, иногда учил слова, но быстро терял мотивацию. Через полгода он не смог пройти простейшее собеседование на английском в своей компании. Проанализируйте, какой фундаментальный элемент структуры цели был изначально упущен, что предопределило неудачу?
Ответ	Был упущен элемент конкретности и определённости во времени . Цель «освоить английский язык» является абстрактной и не имеет чётких критериев завершения (например, «достичь уровня В1 к 1 декабря, чтобы пройти собеседование»). Отсутствие конкретного, измеримого результата и дедлайна привело к отсутствию чёткого плана, бессистемности занятий и, как следствие, к потере мотивации и неудаче. Это классический пример несоблюдения SMART-критериев при целеполагании.
УК-6 / УК-6.2	ЗАДАЧА 6
	Сотрудник, стремясь быть максимально продуктивным, старается выполнять несколько задач одновременно: во время аналитического расчёта он постоянно отвечает на входящие сообщения в чате, прерывается на быстрые вопросы коллег, а также параллельно слушает обучающий вебинар. К концу дня он чувствует сильную усталость, при этом ключевой отчёт не доделан, а количество ошибок в работе возросло. Какой фундаментальный принцип тайм-менеджмента был нарушен, и к чему это привело?
Ответ	Был нарушен принцип фокусировки на одной задаче (принцип единовременной концентрации) . Попытка выполнять несколько когнитивно сложных задач одновременно (многозадачность) приводит к постоянным переключениям внимания, что значительно снижает общую продуктивность, увеличивает время выполнения задач и повышает количество ошибок из-за «расщепления» внимания. Итогом становится ложное ощущение занятости при реальном падении эффективности и качества работы.
УК-6 / УК-6.2	ЗАДАЧА 7
	Выпускница вуза, получившая степень по экономике, составила подробный пятилетний карьерный план с жёсткой последовательностью шагов: ассистент экономиста → экономист → старший экономист → руководитель отдела. Она отказывается от интересных проектных предложений и стажировок в смежных областях (например, в аналитике данных), так как они «не вписываются в план». Через три года она обнаруживает, что её узкоспециализированные навыки устаревают, а коллеги, которые были более гибкими, ушли вперёд. В чём заключается ключевой недостаток её подхода к карьерному планированию?
Ответ	Недостаток подхода — в отсутствии гибкости и адаптивности в долгосрочном карьерном планировании . Карьерный план, составленный как жёсткий, линейный сценарий, не учитывает динамику рынка труда, появление новых технологий и личные открывающиеся возможности. Эффективное карьерное планирование должно сочетать стратегическое видение с принципом гибкости , позволяя корректировать путь в ответ на новые тренды, опыт и изменения в интересах, чтобы оставаться востребованным специалистом.
УК-6 / УК-6.2	ЗАДАЧА 8
	Руководитель регулярно задерживается на работе до позднего вечера, его рабочий день постоянно расширяется за счёт личного времени. Анализ показывает, что большую часть дня он занимается решением мелких оперативных вопросов своих подчинённых, которые те могли бы решить самостоятельно, а на стратегические задачи у него не остаётся ни сил, ни времени. Налицо классическая проблема. Какой базовый метод тайм-менеджмента он систематически игнорирует?
Ответ	Он игнорирует метод делегирования полномочий . Руководитель погружается в операционную деятельность, выполняя работу, которую можно и нужно передать команде. Это приводит к нерациональному использованию его самого ценного ресурса — времени — на задачи низкой управленческой ценности, в то время как стратегические функции остаются без внимания. Эффективное делегирование

	освобождает время руководителя для решения задач, соответствующих его уровню ответственности.
УК-6 / УК-6.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 9</p> <p>Молодой специалист считает, что планирование карьеры — это пустая трата времени. Он уверен, что главное — усердно работать «здесь и сейчас», а «карьера сложится сама». Он отказывается от наставничества, не посещает отраслевые мероприятия и избегает разговоров о своих карьерных ожиданиях с руководителем. Через несколько лет он оказывается в ситуации «карьерного плато», в то время как его более проактивные коллеги получают повышения. Как называется такой пассивный подход к карьерному росту и в чём его основной риск?</p>
Ответ	Такой подход называется реактивной (пассивной) карьерной стратегией . Его основной риск заключается в том, что специалист полностью передаёт управление своим профессиональным будущим в руки обстоятельства, руководства или случайных возможностей. В современном динамичном мире это ведёт к потере конкурентных преимуществ, упущению перспективных направлений развития и, как следствие, к стагнации — «карьерному плато». Успешная карьера требует проактивности , целенаправленного планирования и управления собственной профессиональной репутацией.
УК-6 / УК-6.2	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 10</p> <p>Сотрудник для планирования своего дня использует только список дел (to-do list), куда в произвольном порядке вносит всё: от срочного звонка клиенту до задачи «подумать о стратегии». Каждый день он усердно вычёркивает выполненные пункты, но к концу недели важные, но несрочные стратегические задачи постоянно переносятся, а сам сотрудник испытывает стресс от ощущения «бега по кругу». Какой инструмент тайм-менеджмента ему критически необходимо внедрить в свою практику?</p>
Ответ	Ему критически необходимо внедрить инструмент приоритизации , такой как Матрица Эйзенхауэра . Простой список дел не разделяет задачи по критериям срочности и важности. В результате в фокусе внимания постоянно оказываются срочные, но зачастую не самые важные дела, в то время как важные, но несрочные (к которым относятся стратегическое планирование, обучение, развитие) откладываются на неопределённый срок, что в долгосрочной перспективе подрывает эффективность и приводит к кризису. Матрица помогает сознательно распределять время и усилия между квадрантами.

ШКАЛЫ И КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Проведение зачета по дисциплине «Профессиональное самоопределение и саморазвитие» как основной формы проверки знаний обучающихся предполагает соблюдение ряда условий, обеспечивающих педагогическую эффективность оценочной процедуры. Важнейшие среди них:

1. обеспечить самостоятельность ответа обучающегося по билетам одинаковой сложности требуемой программой уровня;
2. определить глубину знаний программы по предмету;
3. определить уровень владения научным языком и терминологией;
4. определить умение логически, корректно и аргументированно излагать ответ на зачете;
5. определить умение выполнять предусмотренные программой задания.

Оценки **«зачтено»** заслуживает ответ, содержащий:

- глубокое и системное знание всего программного материала и структуры дисциплины, а также знание основного содержания лекционного курса;
- свободное владение понятийным аппаратом, научным языком и терминологией, а также умение пользоваться понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем программы;
- логическое и убедительное изложение ответа

Оценки **« не зачтено»** заслуживает ответ, содержащий:

- незнание либо отрывочное представление учебно-программного материала, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержание лекционного курса;
- затруднения с использованием понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины.