

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.09.2026 10:12:00
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН
На заседании кафедры психологии труда и
психологического консультирования
Протокол от «20» февраля 2026
Зав.кафедрой _____
Кутергина И.Г/

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине
Технологии и техники профконсультирования
Направление подготовки 37.04.01 Психология
Программа подготовки Психология организаций и бизнеса

Москва
2026

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения Образовательной программы.....	2
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
3.Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	6
4.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	14

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
СПК-1 Способен к проведению психологического консультирования на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.
СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.
СПК-5 Способен планировать и осуществлять деятельность по развитию персонала организации.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
СПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: основные технологии и техники психологического консультирования персонала; требования к проведению техник в профконсультировании. Уметь: подбирать техники под конкретные задачи консультирования персонала.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, доклад, тестирование	Шкала оценивания устного проса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации, доклада Шкала тестовых заданий

	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: - основные технологии и техники психологического консультирования персонала; - требования к проведению техник в профконсультировании. Уметь: - подбирать техники под конкретные задачи профконсультирования. Владеть: - навыками проведения техник в профконсультировании.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, доклад, тестирование	Шкала оценивания устного проса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации, доклада Шкала тестовых заданий
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: - методы коррекции психологических свойств и состояний; - особенности коррекции с учетом возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска; - специфику коррекции с учетом принадлежности к этнической, профессиональной и другим социальным группам. Уметь: - подбирать методы коррекции с учетом индивидуальных и групповых особенностей персонала.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, доклад, тестирование	Шкала оценивания устного проса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации, доклада Шкала тестовых заданий
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: - методы коррекции психологических свойств и состояний; - особенности коррекции с учетом возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска; - специфику коррекции с учетом принадлежности к этнической, профессиональной и другим социальным группам. Уметь: - подбирать методы коррекции с учетом индивидуальных и групповых особенностей персонала. Владеть: - навыками проведения коррекции с учетом разнообразных факторов (возраст, пол, профессия, этнос); - навыками консультирования	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, доклад, тестирование	Шкала оценивания устного проса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации, доклада Шкала тестовых заданий

СПК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: - методы выявления потребностей в развитии персонала; - основные техники консультирования персонала; - формы оценки эффективности обучения и развития. Уметь: - анализировать потребности персонала в развитии на основе диагностики; - планировать мероприятия по развитию персонала.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, доклад, тестирование	Шкала оценивания устного проса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации, доклада Шкала тестовых заданий
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: - основные методы развития персонала; - методы выявления потребностей в развитии персонала; - формы оценки эффективности обучения и развития. Уметь: - анализировать потребности персонала в развитии на основе диагностики; - планировать мероприятия по развитию персонала. Владеть: - навыками разработки программ развития персонала на основе результатов диагностики; - навыками оценки эффективности программ развития; - навыками формирования кадрового резерва и планирования карьеры сотрудников.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, доклад, тестирование	Шкала оценивания устного проса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации, доклада Шкала тестовых заданий

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	Конспект подготовлен по теме изучения	1
	Конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; Не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; недостаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; Использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7

Презентация	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций студентов производится по 5-балльной системе. При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	5
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	4
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	3
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	2

1.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные задания для устных опросов

1. Предмет, понятие и задачи профессионального консультирования.
2. Основные методы, применяемые в профессиональном консультировании.
3. Анализ и обсуждение пятишаговой модели профконсультирования.
4. Профессиональная позиция и опыт.
5. Место профессионального консультирования в системе психологического консультирования.
6. Характеристика технологий и методов профконсультирования.
7. Понятие «профессиональная зрелость» Факторы развития профессиональной зрелости.
8. Логика проведения консультации.
9. Основные этапы консультирования.
10. Требование эмпатии в профконсультировании
11. Трехфакторная диагностико-информативная модель Ф.Парсонса.
12. Метод «Фокус-анализ» в консультировании
13. Техники консультативной беседы.
14. Методы и техники в групповой работе профконсультанта
15. Технологии психологического ассесмента в профконсультировании: возможности и ограничения.
16. Критерии эффективности профконсультации: количественные (процент трудоустроенных) и качественные (удовлетворенность выбором).
17. Активные методы обучения в групповом профконсультировании (деловые игры, кейс-стади, дискуссии).
18. Типичные запросы клиентов на этапе профессиональной адаптации и алгоритм работы с ними.
19. Особенности профконсультирования в ситуации потери работы (кризис идентичности, страх, снижение самооценки).
20. Сравнительный анализ стратегий: директивная vs недирективная в профконсультировании.

Примерные темы конспектов

1. Специфика профессионального самоопределения на различных этапах развития человека как субъекта труда.
2. Основные этические положения профконсультирования.
3. Профессиональное консультирование (Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, Б.С. Братусь).

4. Теория профориентации Дж. Крамбольца и теория личности в профессии Дж. Голланда
5. Дайте определение следующим понятиям и сравните их между собой: личностный смысл и значение, мотивы и стимулы, деятельность и поведение, «Я-концепция» и «Я-образ», действия и операции, мотивы и потребности, ценности инструментальные и терминальные, профессиональный и жизненный опыт, способности и склонности, формирование и развитие.
6. Информационно-коммуникационные технологии в профконсультировании: онлайн-диагностика, видеоконсультирование, цифровые платформы (Атлас профессий, Профилум).
7. Коррекционно-развивающие технологии в работе с дезадаптированными безработными (тренинг поиска работы, тренинг уверенности в себе).
8. Количественные и качественные критерии эффективности профконсультанта (соотношение «процесс» vs «результат»).
9. Психологический ассесмент в профконсультировании: виды, процедура, интерпретация результатов.
10. Этические дилеммы профконсультанта (конфиденциальность, двойные отношения, давление со стороны работодателя).
11. Сравнительный анализ моделей интервью: Парсонс, пятишаговая модель, фокус-анализ.

Примерные источники для аннотаций текстов

1. Садовникова Н.О., Психология профессионального кризиса личности: монография, Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. пед. ун-та, 2021. 151 с., Текст доступен в электронном виде: https://elar.uspu.ru/bitstream/ru-uspu/37182/1/978-5-8050-0713-3_2021.pdf
2. Кузнецов К.Г., Кувшинова О.Л., Серебряков А.Г., Биккулова О.С. Профконсультант: портрет профессионала и квалификационные требования, Текст доступен в электронном виде: <https://proforientator.ru/publications/articles/Profconsultant.pdf>
3. Галина А.Э., Малютин Е.В., Уколова Т.А., Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала в организации, ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ: НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ, № 1 (169), 2023, Текст доступен в электронном виде: <https://ekam-journal.com/images/2023/1-2023/Galina-and-others.pdf>

Примерная тематика докладов

1. Виды психологической помощи. Виды консультирования.
2. Задачи и основные направления профконсультирования.
3. Исторические этапы профессионального консультирования.
4. Связь профессионального консультирования с другими областями психологического знания (возрастная психология, психология труда, профориентология, акмеология, реабилитационная психология, социологии).
5. Концепция развития конкурентоспособности профессионала.
6. Концепции профессионального консультирования.
7. Стратегии профессионального консультирования.
8. Профконсультирование в организации в ситуации аттестации персонала.
9. Специфика работы профконсультанта с группой.
10. Профконсультирование в организации: в ситуации адаптации сотрудников, профессионального кризиса, кадровых перемещений.
11. Профконсультирование лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ): подходы, барьеры, ресурсы.
12. Использование компьютерных профориентационных программ («Профессиограф», «Ориентир», «Журкарьер»).
13. Профконсультирование в системе образования: работа с родителями и педагогами.
14. Технология «профессиональная проба» как метод активизации самоопределения.
15. Профконсультирование в ситуации профессионального выгорания и смены карьеры.
16. Сравнение зарубежных моделей профконсультирования (США, Германия, Нидерланды).
17. Роль временной перспективы в профессиональном самоопределении (психология времени).
18. Профконсультирование как профилактика безработицы и социальной исключенности.
19. Использование видеоматериалов в групповой профориентационной работе (анализ профессий,

интервью с профессионалами).

20. Профконсультирование в кадровом резерве организации: работа с потенциалом сотрудника.

Примерная тематика презентаций

1. Профконсультирование в службе занятости населения.
2. Профконсультирование школьников. Диагностический и развивающий подходы.
3. Карьерное консультирование. Формирование профессионального проекта.
4. Основные сферы интересов и исследований в области профконсультационной помощи и сопровождения карьеры.
5. Активизирующие методы в индивидуальной и групповой профконсультации (Н.Пряжников).
6. Выбор диагностических методик в профконсультировании с учётом запроса (адаптация работника, поиск работы, профессиональное развитие).
7. Типичные ошибки в профконсультировании (с примерами).
8. Стресс-интервью при найме на работу (С.Иванова).
9. Проективные техники в работе профконсультанта.
10. Техники, направленные на выявление и преодоление психологических барьеров в профессиональной деятельности.
11. Техника «Карта интересов» (Е.А. Климов) – применение и интерпретация.
12. Метод «Фокус-анализ» на практике: разбор конкретного случая (презентация-кейс).
13. Активные методы обучения в профконсультировании: тренинг «Техника поиска работы».
14. Проективные методики («Несуществующее животное», «Рисунок профессии») в работе профконсультанта.
15. Профконсультирование на этапе профессионального мастерства: работа с экспертами и профессионалами.
16. Стратегии консультирования в ситуации выбора между «безопасной» и «желаемой» профессией.
17. Психологический ассесмент как инструмент оценки управленческого потенциала.
18. Работа с сопротивлением и манипуляциями в профконсультации.
19. Использование видеокейсов «Типичные ошибки профконсультанта» – разбор и анализ.
20. Профконсультирование в цифровой среде: этика, форматы, риски.

Примерные тестовые задания

Раздел 1. Закрытые вопросы (выберите один правильный ответ)

Предметом профессионального консультирования является:

- А) Психические расстройства личности
- Б) Процесс профессионального самоопределения и выбора карьеры
- В) Экономическая эффективность организации
- Г) Супружеские отношения

2. Автором трехфакторной диагностико-информативной модели профконсультирования является:

- А) З. Фрейд
- Б) К. Роджерс
- В) Ф. Парсонс
- Г) Е.А. Климов

3. Какое из требований НЕ относится к личности профконсультанта:

- А) Эмпатия
- Б) Знание рынка труда
- В) Авторитарность (склонность к приказам)
- Г) Способность к рефлексии

4. Метод «Фокус-анализ» в профконсультировании преимущественно направлен на:

- А) Диагностику IQ
- Б) Анализ конкретных действий и ситуаций из опыта клиента
- В) Групповую динамику

Г) Проективную диагностику бессознательного

5. К активным методам обучения в профконсультировании относится:

А) Лекция-монолог

Б) Деловая игра

В) Инструктаж

Г) Анкетирование

6. К количественным критериям эффективности профконсультации относится:

А) Удовлетворенность клиента

Б) Доля трудоустроенных клиентов после консультации

В) Степень осознанности выбора

Г) Снижение уровня тревоги

7. Пятишаговая модель интервью в профконсультировании включает этап:

А) Гипноза

Б) Сбора запроса и первичного контакта

В) Назначения лекарств

Г) Критики клиента

8. Согласно теории Дж. Голланда, людей, ориентированных на взаимодействие с людьми, влияние, лидерство, относят к типу:

А) Реалистическому

Б) Исследовательскому

В) Предприимчивому

Г) Конвенциональному

9. Технология психологического ассесмента предполагает в первую очередь:

А) Лечение психических расстройств

Б) Комплексную оценку компетенций и личностных качеств

В) Массаж и релаксацию

Г) Бухгалтерский учет

10. В ситуации потери работы наиболее частым психологическим запросом является:

А) Повышение квалификации

Б) Уверенность в себе и преодоление тревоги

В) Освоение новой компьютерной программы

Г) Желание уйти на пенсию

11. Информационно-коммуникационные технологии в профконсультировании включают:

А) Только очные беседы

Б) Использование онлайн-диагностики и видеоконсультирования

В) Исключительно групповые тренинги

Г) Медикаментозное лечение

12. Согласно Е.А. Климову, профессии типа «человек – знаковая система» предполагают работу с:

А) Людьми

Б) Животными

В) Цифрами, текстами, схемами

Г) Техническими устройствами

Раздел 2. Вопросы на сопоставление

13. Соотнесите метод/модель с его автором или характеристикой:

1. Трехфакторная модель — А. Н.С. Пряжников

2. Теория профессиональной зрелости — Б. Ф. Парсонс

3. Активизирующие методы — В. Дж. Крамбольц

4. Теория социального научения в выборе профессии — Г. Д. Сьюпер

Ответ: 1 – __, 2 – __, 3 – __, 4 – __

14. Соотнесите этап пятишаговой модели интервью с его содержанием:

1. Установление контакта — А. Совместная оценка возможностей и ограничений
2. Сбор информации — Б. Приветствие, создание доверия, договор о правилах
3. Исследование проблемы — В. Уточнение запроса, анализ профессиограммы, тесты
4. Выработка альтернатив — Г. Генерация вариантов карьерных путей

Ответ: 1 – ____, 2 – ____, 3 – ____, 4 – ____

15. Соотнесите тип личности по Дж. Голланду с его характеристикой:

1. Реалистический — А. Любит учить, помогать, консультировать
2. Исследовательский — Б. Ценит порядок, точность, работу с документами
3. Социальный — В. Ориентирован на управление, влияние, лидерство
4. Предприимчивый — Г. Любит работать руками, технику, инструменты
5. Конвенциональный — Д. Склонен к анализу, решению абстрактных задач

Ответ: 1 – ____, 2 – ____, 3 – ____, 4 – ____, 5 – ____

16. Соотнесите критерий эффективности профконсультирования с его типом:

1. Удовлетворенность клиента процессом консультации — А. Количественный
2. Доля трудоустроенных в течение 3 месяцев — Б. Качественный
3. Снижение уровня тревоги после консультации — В. Оперативный
4. Время, затраченное на одну консультацию

Ответ: 1 – ____, 2 – ____, 3 – ____, 4 – ____

17. Соотнесите понятие с его определением:

1. Профессиограмма — А. Совокупность психологических качеств, необходимых для успешного овладения профессией
2. Психограмма — Б. Описание требований профессии к человеку (условия, режим труда, результат)
3. Профессионально важные качества (ПВК) — В. Описание психологических характеристик деятельности и требований к психике специалиста
4. Компетенция — Г. Способность успешно действовать на основе знаний, умений и личностных качеств

Ответ: 1 – ____, 2 – ____, 3 – ____, 4 – ____

18. Соотнесите технологию профконсультирования с ее содержанием:

1. Диагностические технологии — А. Тренинги, деловые игры, кейсы
2. Коррекционно-развивающие технологии — Б. Тестирование, интервью, ассесмент
3. Активные методы обучения — В. Онлайн-консультирование, профориентационные порталы
4. Информационно-коммуникационные технологии — Г. Тренинг уверенности, формирование навыков поиска работы

Ответ: 1 – ____, 2 – ____, 3 – ____, 4 – ____

19. Соотнесите ситуацию профконсультирования с основным запросом клиента:

1. Выпускник вуза — А. Преодоление страха, восстановление уверенности, поиск работы
2. Потеря работы — Б. Профессиональное развитие, преодоление плато, новые смыслы
3. Этап профессионального мастерства — В. Выбор первого места работы, адаптация к рынку труда
4. Ситуация аттестации в организации — Г. Развитие компетенций, карьерный рост в рамках компании

Ответ: 1 – ____, 2 – ____, 3 – ____, 4 – ____

20. Соотнесите технику профконсультирования с ее назначением:

1. Модель STAR — А. Анализ временной перспективы профессионального будущего
2. Фокус-анализ — Б. Разбор конкретной ситуации из опыта клиента (ситуация, задача, действие,

результат)

3. «Волшебный магазин» — В. Выявление и преодоление психологических барьеров через диалог
 4. Линия времени — Г. Детальный анализ отдельных действий в профессиональной ситуации
- Ответ: 1 — ____, 2 — ____, 3 — ____, 4 — ____

Раздел 3. Открытые вопросы (дайте развернутый краткий ответ)

18. Назовите три основных этических требования к профконсультанту.

19. Перечислите основные технологии профконсультирования (не менее 4-х).

20. В чем заключается различие между стратегией «директивное профконсультирование» и «развивающее (активизирующее)» профконсультирование?

21. Назовите не менее трех типичных ошибок, которые может допускать профконсультант при проведении интервью.

22. Опишите суть метода «профессиональная проба».

23. Перечислите группы диагностических методик, используемых в профконсультировании (не менее 3-х).

24. Раскройте понятие «профессиональная зрелость» по Д. Сьюперу.

25. В чем заключается специфика профконсультирования на этапе профессионального мастерства и самоактуализации?

26. Опишите структуру профориентационного интервью (основные этапы).

27. Назовите не менее трех факторов, влияющих на профессиональное самоопределение личности.

28. В чем отличие менторинга от профконсультирования?

29. Каковы задачи профконсультанта при работе с выпускниками профессиональных учебных заведений?

30. Опишите особенности применения проективных техник в профконсультировании.

Примерные вопросы к зачёту

1. Методологические основы профессионального консультирования.
2. Виды психологической помощи. Понятие психологического консультирования.
3. Основные подходы в профконсультировании.
4. Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, Б.С. Братусь о профессиональном консультировании.
5. Сравнительный анализ теории самоактуализации А.Маслоу и теории деятельности А.Н. Леонтьева.
6. Сравнительный анализ теории личности в профессии Дж. Голланда и теория профориентации Дж. Крамбольца.
7. Характеристики основных технологий профконсультирования.
8. Техники в индивидуальной работе профконсультанта.
9. Техники в групповой работе профконсультанта.
10. Психологическое интервью, как основная модель профконсультирования.
11. Применение психодиагностических методик при проведении профессиональной консультации.
12. Методика индивидуальной профконсультации в ситуации выбора профессии.
13. Профориентация выпускника учебного заведения. Слагаемые выбора профессии.
14. Факторы развития профессиональной зрелости.
15. Профессиональное консультирование в организации.
16. Пятишаговая модель профконсультации.
17. Фокус-анализ в консультировании.
18. Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы.
19. Функции профконсультанта в Центре занятости населения. Понятие психологической поддержки.
20. Программы социально-психологической адаптации. Характеристика программ.
21. Требования к специалисту, осуществляющему профессиональное консультирование и психологическую поддержку.
22. Консультирование при подготовке к профессиональному отбору.
23. Профессиональное консультирование по вопросам кадровых перемещений и при высвобождении кадров.
24. Консультирование в ситуации подбора и найма кадров на работу.
25. Консультирование в ситуации профессиональной адаптации новых сотрудников.
26. Профессиональное консультирование в оценке персонала и подготовке кадрового резерва.
27. Профконсультирование работника в ситуации увольнения.
28. Методики для индивидуальной профконсультации в ситуации потери и поиска работы.

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются оценка составления конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций, тестирование,

Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При устном опросе устанавливается взаимодействие между преподавателем и обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала.

Написание конспекта представляет собой деятельность студента по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Тестирование – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий организационной психологии.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачёте, равняется 30 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачёт, который проходит в форме устного собеседования по вопросам в билете.

Шкала оценивания зачёта

Баллы	Критерии оценивания
30-17	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материалы разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
16-13	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материалы разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
12-8	Магистрант недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
7-0	Магистрант не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Баллы	Оценивание по 5-балльной системе
100-81	Отлично
80-61	Хорошо
60-41	Удовлетворительно
40-0	Неудовлетворительно