

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.09.2025 10:51:12
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa6791728f30a630d541b0e1

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное 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 « 16 » 01 2025 г. № 8
Зав. кафедрой _____

/Кутергина И.Г./

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине

Основы профконсультирования

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Программа подготовки: Организационная психология

Москва
2025

Содержание

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
СПК-1. Способен к проведению психологической диагностики 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 (лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа
СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Работа на учебных занятиях (лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа

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 (лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: - основные технологии проведения профессионального консультирования Уметь: - оценивать эффективность профессионального консультирования - определять необходимый уровень требуемой компетенции психолога для проведения профессионального консультирования;	Устный опрос Аннотация текста Доклад	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: - основные технологии проведения профессионального консультирования Уметь: - оценивать эффективность профессионального консультирования - определять необходимый уровень требуемой	Устный опрос Аннотация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания

			компетенции психолога для проведения профессионального консультирования; Владеть: представлениями о взаимосвязи личностного потенциала оптанта и профессионально-важных качеств личности	ия текста Доклад	ия доклада
				Доклад	
СПК-2	пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: - диагностические методы оценки личностных качеств оптанта - структуру психологической службы организации - характеристики и функции профессионального консультанта психологической службы Уметь: - анализировать потребность кадрового состава организации в привлечении конкретных специалистов - использовать на практике диагностические методики личностного и профессионального развития оптанта - прогнозировать потребность кадровых перестановок в организации - определять потребность в саморазвитии сотрудников	Устный опрос Презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания презентации
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: - диагностические методы оценки личностных качеств оптанта - структуру психологической службы организации - характеристики и функции профессионального	Устный опрос Презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания презентации

	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; не достаточная 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
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

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. Профессиональное самоопределение как предмет профессиональной консультации.
2. Проблема профессиональной зрелости.
3. Основные группы задач профессионального консультирования, принципы профессионального самоопределения.
4. Понятие о профессии.
5. Классификация профессий: типы, классы, отделы, группы профессий.
6. Профессиограмма, психограмма.
7. Основные стратегии профконсультационной помощи.
8. Основные направления профориентации: профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональный отбор, профессиональный подбор.
9. Кризисы профессионального развития, их виды, формы работы с ними.
10. Синдром профессионального выгорания. Симптомы, стадии.

Примерная тематика докладов

1. Категория жизненной перспективы в контексте проф. консультации.
2. Соотношение профессионализации и социализации.
3. Формы профконсультационной работы. Индивидуальное и групповое консультирование.
4. Структура личного профессионального плана.
5. Этапы профконсультационного взаимодействия. Техники слушания и говорения в профконсультировании.
6. Методы профконсультационной работы.
7. Групповые активизирующие методики. Методика альтернативного выбора.
8. Категории клиентов проф. консультации.
9. Профконсультант как субъект профконсультационного взаимодействия.
10. Факторы профессионального выбора («восьмиугольник» Е.А. Климова)

Примерная тематика презентаций

1. Проблема профессиональных деформаций. Уровни профессиональных деструкций.
2. Кризисы профессионального развития. Виды, факторы, порождающие профессиональные кризисы.
3. Психологическое сопровождение при увольнении сотрудника.
4. Профессиональная деформация личности. Факторы профессиональной деформации.
5. Планирование карьеры специалиста. Мероприятия по планированию карьеры.
6. Обзор диагностических методик по профконсультированию.

Примерные вопросы к зачету

1. Профессиональное самоопределение и профессиональная самоактуализация.
2. Факторы, влияющие на профессиональный выбор.
3. Этапы и периоды профессионального развития личности. Самоопределение личности.
4. Теории профессиональной мотивации.
5. Психологические причины неудач в построении карьеры.

6. Деловая карьера. Виды деловой карьеры.
7. Методики планирования личной карьеры.
8. Этические принципы работы профессионального консультанта.
9. Карьерный самоменеджмент
10. Модель построения карьеры с помощью обучения.
11. Концепция профессиональной деятельности консультанта.
12. Концепция развития конкурентоспособности профессионала
13. Мониторинг рынка труда.
14. Требования работодателя к специалисту.
15. Подготовка и анализ пакета заявительных документов.

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

Основными формами текущего контроля являются устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

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.

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.

Подробные требования к оформлению и выполнению всех предусмотренных в рабочей программе дисциплин форм отчетности и критериев оценивания представлены в методических рекомендациях.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Критерии оценивания зачета:

Баллы	Критерии оценивания
20-17	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 материал из 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 материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
12-8	Магистрант не достаточно 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 системе «зачтено / не зачтено»
100-41	зачтено
40-0	не зачтено