

Фонд оценочных средств (контрольно-измерительные материалы)

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева

Факультет начальных классов

Кафедра-разработчик: кафедра педагогики и психологии начального образования

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры
Протокол № 4
от «07» мая 2025 г.
Заведующий кафедрой

Мосина Н.А.

ОДОБРЕНО
на заседании научно-методического
совета специальности (направления
подготовки)
Протокол № 7
от «14» мая 2025 г.
Председатель НМСС (Н)

Юденко Ю.Р.

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся

Профессиональное консультирование
(наименование дисциплины/модуля/вида практики)

44.04.02 Психолого-педагогическое образование
(код и наименование направления подготовки)

Мастерство психологического консультирования
(направленность (профиль) образовательной программы)

Магистр
(квалификация (степень) выпускника)

Составитель: Сафонова М.В.

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Представленный фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации соответствует требованиям ФГОС ВО и профессиональным стандартам «Психолог-консультант», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 г. № 537н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 14 октября 2022 года, регистрационный N 70506); «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 августа 2015г., регистрационный № 38575), «Психолог в социальной сфере», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. N 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 декабря 2013г., регистрационный № 30840)

Предлагаемые формы и содержания оценочных средств аттестации адекватны целям и задачам реализации основной образовательной программы по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, направленность (профиль) Мастерство психологического консультирования.

Оценочные средства и критерии оценивания представлены в достаточном объеме. Формы оценочных средств соответствуют основным принципам формирования оценочных фондов, закрепленным в локальных документах образовательной организации.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к применению в процессе подготовки по указанной программе.

Муниципальное казенное
образовательное учреждение для детей,
нуждающихся в психолого-
педагогической и медико-социальной
помощи «Центр диагностики и
консультирования»



С.В.Лосяков

1. Назначение фонда оценочных средств

1.1. **Целью** создания ФОС дисциплины «Профессиональное консультирование» является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

1.2. ФОС по дисциплине/модулю решает **задачи**:

- контроль и управление процессом приобретения магистрантами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;
- контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора универсальных и общепрофессиональных компетенций выпускников;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс Университета.

1.3. ФОС разработан на основании **нормативных документов**:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (уровень магистратуры);
- образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 44.04.02. Психолого-педагогическое образование (уровень магистратуры);
- положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора № 297 (п) от 28.04.2018.

2. Перечень компетенций подлежащих формированию в рамках дисциплины

2.1. **Перечень компетенций**, формируемых в процессе изучения дисциплины:

- ОПК-4. Способен создавать и реализовывать условия и принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей.
- ОПК-5. Способен разрабатывать программы мониторинга результатов

образования обучающихся, разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении.

- ПК-1. Способен к проектированию, реализации и экспертизе программ психологического сопровождения в образовании и социальной сфере.
- ПК-3. Способен к просветительской деятельности по повышению уровня психологической культуры субъектов образовательного процесса, повышению психологической защищенности и психологического благополучия субъектов образовательных отношений.
- ПК-4. Способен консультировать субъектов образовательного процесса по психологическим проблемам обучения и развития различных контингентов обучающихся, вопросам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, в том числе, кризисным состояниям, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам.

2.2. Оценочные средства

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ	
			Номер	Форма
ОПК-4. Способен создавать и реализовывать условия и принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей.	Феноменология развития личности, Философия и психология человека на современном этапе развития общества, Экспертиза и проектирование психологически безопасной и развивающей среды, Профессиональное консультирование, Практикум по психологическому консультированию, Технологии группового психологического консультирования, Учебная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Социальные основы профилактики экстремизма и зависимых форм поведения в молодежной среде.	Текущий контроль	1	Задания для самостоятельной работы
			2	Работа на семинаре.
		Промежуточная аттестация	3	Собеседование
			4	Профессиональные задачи
			5	Рефлексивное эссе
ОПК-5. Способен разрабатывать программы мониторинга результатов образования обучающихся, разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении.	Экспертиза и проектирование психологически безопасной и развивающей среды, Профессиональное консультирование, Практикум по психологическому консультированию, Психолого-педагогическая коррекция в психологическом консультировании, Учебная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы.	Текущий контроль	1	Задания для самостоятельной работы
			2	Работа на семинаре.
		Промежуточная аттестация	3	Собеседование
			4	Профессиональные задачи
			5	Рефлексивное эссе
ПК-1. Способен к проектированию, реализации и экспертизе программ психологического сопровождения в образовании и социальной	Современные научные школы и направления (по профилю подготовки), Феноменология развития личности, Психологические отрасли, психологические службы и практики, Экспертиза и проектирование психологически безопасной и развивающей среды, Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности, Теория и практика психологического	Текущий контроль	1	Задания для самостоятельной работы
			2	Работа на семинаре.
		Промежуточная аттестация	3	Собеседование

сфере.	консультирования , Психологическая диагностика в психологическом консультировании, Кризисное консультирование, Профессиональное консультирование, Практикум по психологическому консультированию, Психотерапия в психологическом консультировании, Психолого-педагогическая коррекция в психологическом консультировании, Основы клинической психологии, Психологическое здоровье и психосоматика, Учебная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы.		4 5	Профессиональные задачи Рефлексивное эссе
ПК-3. Способен к просветительской деятельности по повышению уровня психологической культуры субъектов образовательного процесса, повышению психологической защищенности и психологического благополучия субъектов образовательных отношений.	Философия и психология человека на современном этапе развития общества, Экспертиза и проектирование психологически безопасной и развивающей среды, Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности, Кризисное консультирование, Профессиональное консультирование, Практикум по психологическому консультированию, Дистантное психологическое консультирование, Технологии группового психологического консультирования, Психотерапия в психологическом консультировании, Психолого-педагогическая коррекция в психологическом консультировании, Основы клинической психологии, Психологическое здоровье и психосоматика, Учебная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы.	Текущий контроль Промежуточная аттестация	1 2 3 4 5	Задания для самостоятельной работы Работа на семинаре. Собеседование Профессиональные задачи Рефлексивное эссе
ПК-4. Способен консультировать субъектов образовательного процесса по психологическим проблемам обучения и развития различных контингентов	Основы индивидуальной и групповой супервизии, Бихевиоральный подход в психологическом консультировании, Экзистенциальный подход в психологическом консультировании, Когнитивный подход в консультировании, Гештальт-подход в консультировании, Кризисное консультирование, Профессиональное консультирование, Практикум по психологическому	Текущий контроль Промежуточная аттестация	1 2 3	Задания для самостоятельной работы Работа на семинаре. Собеседование

<p>обучающихся, вопросам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, в том числе, кризисным состояниям, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам.</p>	<p>консультированию, Дистантное психологическое консультирование, Технологии группового психологического консультирования, Психотерапия в психологическом консультировании, Психолого-педагогическая коррекция в психологическом консультировании, Основы клинической психологии, Психологическое здоровье и психосоматика, Возрастно-психологическое консультирование, Семейное консультирование, Психолого-педагогическое консультирование, Практикум по психологическому консультированию, Консультирование в системе психологического сопровождения особого ребенка, Консультирование в системе детско-родительских отношений, Технологии организации психологического просвещения семьи, Семейная медиация, Организационное консультирование с практикумом, Технологии управления конфликтами в организации, Корпоративная культура: диагностика, планирование, развитие, Производственная практика, Преддипломная практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Тренинг-семинар.</p>		<p>4 5</p>	<p>Профессиональные задачи Рефлексивное эссе</p>
---	---	--	----------------	--

3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

3.1. Фонд оценочных средств включает:

1. Собеседование по разделам дисциплины «Профессиональное консультирование».
2. Профессиональные задачи.
3. Рефлексивное эссе.

3.2. Оценочные средства:

3.2.1. Оценочное средство «Собеседование по разделам дисциплины «Профессиональное консультирование». Разработчик: доцент, к.пс.н., М.В. Сафонова.

1. Цели и задачи профессионального консультирования.
2. Место профессионального консультирования в ряду психологических дисциплин. Смежные науки и смежные дисциплины.
3. История становления профессионального консультирования.
4. Виды психологической помощи. Понятие профессионального консультирования в психологической теории и практике.
5. Психологические концепции, применяемые в профессиональном консультировании.
6. Профессиональное консультирование в свете культурно-исторической концепции.
7. Психолого-педагогические проблемы профессионального консультирования разных возрастных групп.
8. Профессиональное консультирование школьников.
9. Профессиональное консультирование в службе управления персоналом.
10. Профессиональное развитие персонала.
11. Профессиональное консультирование в службах занятости.
12. Планирование профессионального развития.
13. Основные ошибки при выборе профессии.
14. Основные линии развития субъекта профессионального и личностного самоопределения.
15. Основные этапы профессионального развития.
16. Кризисы профессионального самоопределения.
17. Нормативные профессиональные кризисы.
18. Кризисные ситуации в профессиональной деятельности.
19. Методы и формы профориентационной работы.
20. Основные стратегии профессионального консультирования.
21. Методы профессионального консультирования.
22. Методика индивидуальной профконсультации.
23. Методика групповой профконсультации.
24. Формы и модели профориентационной работы.
25. Профконсультирование и профотбор.
26. Понятие профессиограммы и психограммы.

27. Различные варианты составления профессиограммы.
28. Мотивация выбора профессии.
29. Методы активации профессионального и личностного самоопределения.
30. Профессиональные игры и тренинги.
31. Профорientационные игры с классом.
32. Игровые профорientационные упражнения.
33. Активизирующие методы в профессиональном консультировании.
34. Методы принятия профконсультационного решения.
35. Анкетирование, тестирование, опрос в профессиональном консультировании.
36. Организация профорientационного исследования.
37. Этические проблемы деятельности профконсультанта.
38. Проблема подготовки профессиональных консультантов.
39. Влияние опыта и личных качеств на работу в профессиональном консультировании
40. Организация и планирование профорientационной работы.

Критерии оценивания по оценочному средству «Собеседование по разделам дисциплины «Профессиональное консультирование».

Формируемые компетенции	Высокий уровень сформированности компетенций	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) отлично/зачтено	(73-86 баллов) хорошо/зачтено	(60-72 баллов)* удовлетворительно/зачтено
ОПК-4; ОПК-5; ПК-1; ПК-3; ПК-4.	Обучающийся обладает полными знаниями всех разделов дисциплины, способен вести диалог на профессиональные темы, отвечать на вопросы, связанные с применением знаний, отвечает на вопросы по <i>каждому</i> из разделов.	Обучающийся обладает достаточными знаниями всех разделов дисциплины, способен вести диалог на профессиональные темы, отвечать на вопросы, связанные с применением знаний, отвечает на вопросы <i>по всем разделам, кроме одного.</i>	Обучающийся обладает знаниями основных положений дисциплины, способен вести диалог на профессиональные темы, отвечать на вопросы, связанные с применением знаний, отвечает на вопросы как минимум по 4-х разделам из 6-ти.

3.2.2. Оценочное средство «**Профессиональные задачи**». Разработчик: доцент, к.пс.н., М.В. Сафонова.

Критерии оценивания по оценочному средству «**Профессиональные задачи**»

Формируемые компетенции	Высокий уровень сформированности компетенций	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов)	(73-86 баллов)	(60-72 баллов)*

	отлично/зачтено	хорошо/зачтено	удовлетворительно/зачтено
ОПК-4; ОПК-5; ПК-1; ПК-3; ПК-4.	Обучающийся дает комплексное решение предложенной задачи, с учетом всех условий; демонстрирует знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей; делает правильный выбор и дает аргументацию тактики действий; полные ответы на дополнительные вопросы преподавателя.	Обучающийся дает комплексное решение предложенной задачи, с учетом всех условий; испытывает незначительные затруднения при ответе на теоретические вопросы; неполное раскрытие междисциплинарных связей; делает правильный выбор тактики действий; дает логическое обоснование с дополнительными комментариями преподавателя.	Обучающийся испытывает затруднения с комплексным решением предложенной задачи; дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя; делает выбор тактики действий в соответствии с ситуацией, но аргументация затруднена, возможна при наводящих вопросах преподавателя.

Примеры профессиональных задач

Ситуация 1

Способный и обладающий чувством собственного достоинства педагог, успешно работавший на руководящих постах, претендовал на более высокую должность, которую занял другой человек. Педагог внешне согласился с этим, но в образовательном учреждении начались конфликты из-за того, что он постоянно оспаривал действия руководителя, считая его распоряжения недальновидными и профессионально некомпетентными. В некоторых случаях это было справедливо, а иногда даже его сторонники не могли найти в решениях руководителя никакой грубой ошибки, тем более приводившей к такой острой реакции. Чем вызвана такая ситуация, к каким последствиям она может привести, что следует предпринять?

Ситуация 2

Выпускник педагогического университета был принят на должность воспитателя в спецучреждение для несовершеннолетних правонарушителей. Специфика этого учреждения такова, что традиционные педагогические меры и формы работы с учащимися в данном случае часто оказываются совершенно неэффективными. Воспитатели, работающие много лет и имеющие опыт работы, полагаются в основном на свою интуицию и знание особенностей таких воспитанников. Ввиду острого дефицита квалифицированных кадров у руководства нет возможности уменьшить педагогическую нагрузку молодого специалиста, а тем более полностью освободить его от работы с воспитанниками до тех пор пока он не освоится. Как помочь молодому специалисту быстрее включиться в работу?

Ситуация 3.

Мне 18 лет. В этом году заканчиваю колледж по специальности бухгалтерский учёт, а после него возможно поступить только на заочное

отделение (платное). Соответственно надо идти работать. По специальности после колледжа и без опыта устроится очень тяжело, но родители нашли один вариант. Там нужно работать с 9 до 18. Но я, «наглая такая», не хочу так работать, я же молодая ещё, тем более выгляжу совсем не на 18. Я занимаюсь танцами, мне это очень нравится, я без них жить не смогу, а из-за работы придётся бросить, потому что не буду успевать. Да и личную жизнь так не устроишь. Я лучше пойду листовки раздавать, рекламки клеить или что-то в этом роде. Там заработать даже больше можно и график свободный. Но родители говорят, что нужно опыт зарабатывать, чтобы трудовая книжка была, стаж и т.д. Они говорят, что ради этого можно и бесплатно пару лет поработать. Вот и что мне делать, посоветуйте...

Ситуация 4.

Здравствуйте! Меня зовут Елена Петровна. Никак не могу организовать свою жизнь, т.к. ничего не успеваю. Работаю учителем с 8 утра до половины седьмого вечера. Дом пришел в запустение. А по выходным занимаюсь репетиторством. Не успеваю убратся дома в выходные дни, приготовить все необходимое на неделю и т.д. Дома находиться некомфортно из-за бардака, вещи приходится постоянно искать. Я все время нервничаю. Иногда думаю бросить работу и заняться домом, но тогда не хватит денег, чтобы жить. Еще это репетиторство, родители уговорили заниматься, как-то было неудобно отказать, сначала было два ученика, теперь уже восемь. Никакие дополнительные деньги уже не стимулируют, ведь постоянно усталая, даже одежду не успеваю приготовить себе на неделю. Все делаю на бегу, на скаку. Утром судорожно глажу себе одежду, потом бегу в школу. Не жизнь, а хаос. Не знаю, как изменить ее. В школе нагрузку сократить не получается — не хватает учителей. Расписание с окнами. Например, с утра — всего два урока, а по расписанию это первый и пятый уроки, так что первую половину дня все равно проводишь в школе. Жизнь теряет смысл, так как элементарно не успеваешь жить. Что делать?! Помогите, пожалуйста.

Ситуация 5.

Здравствуйте! Меня зовут Алиса, в этом году заканчиваю 11 класс. Почти всю жизнь мечтала стать врачом, родители-врачи. После 9 класса перешла в хим-био лицей, чтобы готовиться к поступлению в медицинский. Но, как ни странно, в этом году начала передумывать. Были мысли поступать на туризм, менеджмент и т.д. Сейчас вообще решила поступать в университет МВД на психологию служебной деятельности, т.к. туда нужна биология, которую я сдаю. Если бы сдавала обществознание, пошла бы, например, на следователя. В общем, сейчас мысли о чем угодно, только не о медицинском. Химию уже терпеть не могу. В этом году буду подавать документы в медицинские и МВД. Но все-таки не знаю, чего именно хочу. Уже и о юридическом подумываю, для поступления в который придется

выделить следующий год на подготовку. Посоветуйте, пожалуйста, как лучше поступить в этой ситуации.

3.2.3. Оценочное средство «**Рефлексивное эссе**». Разработчик: доцент, к.пс.н., М.В. Сафонова.

Критерии оценивания по оценочному средству «Рефлексивное эссе»

Формируемые компетенции	Высокий уровень сформированности компетенций	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) отлично/зачтено	(73-86 баллов) хорошо/зачтено	(60-72 баллов)* удовлетворительно/зачтено
ОПК-4; ОПК-5; ПК-1; ПК-3; ПК-4.	Обучающийся понмает важность применения знаний профессионального консультирования в профессиональной деятельности, может привести примеры из личного или наблюдаемого опыта, способен оценить уровень знаний профессионального консультирования, владение навыками проектирования и ведения работы, которые соотносятся с профессиональными стандартами, индивидуальными профессиональными потребностями и дефицитами. Умеет спланировать цели и задачи дальнейшего образования.	Обучающийся понимает важность применения знаний профессионального консультирования в профессиональной деятельности, может привести примеры из личного или наблюдаемого опыта, способен оценить уровень знаний профессионального консультирования, владение навыками проектирования и ведения работы, но затрудняется соотносить с профессиональными стандартами, индивидуальными профессиональными потребностями и дефицитами. Умеет спланировать обобщенные цели и задачи дальнейшего образования.	Обучающийся понимает важность применения знаний профессионального консультирования в профессиональной деятельности, может привести примеры из личного или наблюдаемого опыта, способен оценить уровень знаний профессионального консультирования, владение навыками проектирования и ведения работы, но затрудняется соотносить цели и задачи изучения дисциплины с профессиональными стандартами, индивидуальными профессиональными потребностями и дефицитами. Умеет спланировать обобщенные цели и задачи дальнейшего образования.

Рефлексивное эссе «Профессиональное консультирование в моей профессиональной деятельности»

Требования к написанию эссе

Эссе – это авторское произведение (связный текст), отражающий позицию автора по какому-либо актуальному вопросу (проблеме).

Цель эссе – высказать свою точку зрения и сформировать непротиворечивую систему аргументов, обосновывающих предпочтительность позиции, выбранной автором данного текста.

Эссе включает в себя следующие элементы:

1. Введение. В нем формулируется тема, обосновывается ее актуальность, раскрывается расхождение мнений, обосновывается структура рассмотрения темы, осуществляется переход к основному суждению.

2. Основная часть. Включает в себя:

- формулировку суждений и аргументов, которые выдвигает автор, обычно, два-три аргумента;
- доказательства, факты и примеры в поддержку авторской позиции;
- анализ контраргументов и противоположных суждений, при этом необходимо показать их слабые стороны.

3. Заключение. Повторяется основное суждение, резюмируются аргументы в защиту основного суждения, дается общее заключение о полезности данного утверждения.

Оформление материалов эссе

Объем эссе – до 3 - 5 страниц машинописного текста в редакторе Word. Шрифт: Times New Roman, кегль – 12, интервал – одинарный. Все поля по 20 мм.

Вверху слева указывается фамилия, имя, отчество автора эссе.

Далее через один интервал - название эссе жирным шрифтом.

Затем через один пропущенный интервал располагается текст.

Критерии оценки материалов эссе

При оценивании материалов необходимо учитывать следующие элементы:

1. Представление собственной точки зрения (позиции, отношения) при раскрытии проблемы.

2. Раскрытие проблемы на теоретическом уровне (в связях и с обоснованиями) или на бытовом уровне, с корректным использованием или без использования научных понятий в контексте ответа на вопрос эссе.

3. Аргументация своей позиции с опорой на факты педагогической социальной действительности или собственный опыт.

Все эти элементы должны быть изучены и оценены экспертами.

Основные критерии и уровни оценки	Баллы
1. Демонстрирует понимание важности знаний профессионального консультирования в контексте профессиональной деятельности.	<p>2 балла – представлено обоснование важности наличия знаний и умений профессионального консультирования для успешной деятельности педагога-психолога, представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) на значимость тех или иных знаний и умений.</p> <p>1 балл – магистр указывает на важность наличия знаний и умений профессионального консультирования для успешной деятельности психолога, присутствует собственная позиция, но аргументация неубедительная или отсутствует.</p> <p>0 баллов – понимание важности и умений</p>

	профессионального консультирования для успешной деятельности психолога, носит обобщенный, не ясно выражена собственная позиция.
2. Раскрывает проблему на теоретическом уровне (в связях и с обоснованиями) или на бытовом уровне, с корректным использованием или без использования научных понятий в контексте ответа на вопрос эссе.	2 балла – проблема раскрыта на теоретическом уровне, в связях и обоснованиях, с корректным использованием научных терминов и понятий в контексте ответа. 1 балл – проблема раскрыта при формальном использовании научных терминов. 0 баллов – проблема обозначена на бытовом уровне; проблема не раскрыта, или сформулировано мнение без аргументов.
3. Аргументация своей позиции с опорой на факты психологической социальной действительности или собственный опыт.	2 балла – дана аргументация своего мнения с опорой на факты психологической социальной действительности или личный социальный опыт. 1 балл – аргументация неубедительная или отсутствует. 0 баллов – аргументация своего мнения дана вне контекста проблемы.
Итого: высокий уровень	5-6
продуктивный уровень	3-4
базовый уровень	1-2

4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости

4.1. Фонды оценочных средств включают:

- Практикум для самостоятельной работы магистров
- Критерии оценки работы на семинаре.

1.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству «Задания для самостоятельной работы магистров»:

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Способен анализировать информацию, выделять главное, систематизировать.	6
Способен применять знания профессионального консультирования при решении задач профессиональной деятельности.	20
Способен проводить самоанализ поведения и деятельности в контексте знаний профессионального консультирования.	8
Способен выполнять рефлекссию собственного процесса обучения по дисциплине.	8
Владеет письменной коммуникацией (грамотность, стиль, логика изложения).	3
Обладает личностными компетенциями (ответственность).	3
Максимальный балл	48

4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству «Работа на семинаре и практическом занятии»

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
1. Навыки ведения научной дискуссии, активная позиция в обсуждении докладов	4
2. Логика изложения материала, лаконичность выступления.	5
3. Аргументированное и обоснованное представление основных положений.	5
4. Построение доклада с учетом особенностей аудитории.	4
5. Применение информационных технологий с учетом особенностей восприятия аудитории (оформление презентации, раздаточного материала, читаемость текста, четкость представленных данных).	4
6. Умение работать в команде, навыки совместной деятельности.	4
7. Владение методами, техниками и приемами активного обучения.	6
Максимальный балл	32

5. Оценочные средства (контрольно-измерительные материалы)

5.1. Оценочное средство «Задания для самостоятельной работы». Разработчик: доцент, к.пс.н., М.В. Сафонова.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ МАГИСТРОВ

Раздел 1.

Задание 1. Сформулируйте этический кодекс консультанта по вопросам профессиональной деятельности.

Задание 2. Дайте характеристику психологических теорий профессионального развития личности по следующим вопросам:

1) основные понятия, используемые при описании психологических

- феноменов;
- 2) основные концептуальные положения, на которые опирается теория;
 - 3) прикладные задачи, которые можно решать, используя данные положения (практическая ценность и назначение теории);
 - 4) проблемы, которые поднимаются в данной теории.

Охарактеризуйте по предложенной схеме следующие теории:

- 1) самоактуализации (А. Маслоу);
- 2) профессиональной ориентации (Дж. Крамбольц);
- 3) профессиональной Я-концепции (Дж. Сьюпер);
- 4) теория личности в профессии (Дж. Холланд)
- 5) развития профессионального самосознания (Е.А. Климов);
- 6) профессионализации (Э.Ф. Зеер).

Задание 3.

1. Проведите 3-4 психологических интервью с взрослыми людьми, имеющими опыт работы по специальности. По результатам интервью составьте протоколы, где отразите следующее:

- 1) формулировку проблемы;
- 2) основную информацию по проблеме;
- 3) основные противоречия, заявленные клиентом;
- 4) формулировки клиента по проблеме;
- 5) желаемый результат;
- 6) поиск позитивного;
- 7) варианты решения проблемы (не менее 4).

2. Проанализируйте все интервью и предложите различные варианты типологизации выявленных профессиональных проблем, выбирая для этого разные логические основания.

3. Выполните следующие упражнения:

1) Помогите кому-либо из своих знакомых определить достигнутый им результат в какой-либо области по его выбору.

2) Проведите переформирование проблемы клиента, найдя в ней нечто полезное для него.

3) Проведите переформирование какого-либо недостатка клиента, отметив, какие преимущества дает ему этот недостаток.

Задание 4

Проведите фокус-анализ своих интервью с целью установить, что были рассмотрены все возможные подходы к проблеме клиента. Сформулируйте по 4-5 конкретных соответствующих теме данного интервью вопросов для раскрытия каждого из возможных фокусов проведенного интервью:

1. Фокус на самом человеке: его переживаниях, отношении, поведении, намерениях, опасениях и т.д. (Как Вы к этому относитесь? Чего хотите добиться или избежать? Чего опасаетесь? Что предпринимаете или собираетесь предпринять?)
2. Фокус на других людях, имеющих отношение к проблеме клиента: его

- близких, друзьях, родственниках. (Что они думают по этому поводу? Что считают особенно важным для Вас? В чем Ваши с ними расхождения? Как бы Вы охарактеризовали ваши отношения?)
3. Фокус на проблеме: времени, выбора, одиночества, непонимания, застенчивости, неуверенности и т.д. (Что специфично для Вашей проблемы и что делает ее типичной для таких ситуаций, как Ваша? Каковы наиболее типичные ее признаки? Как она решается другими людьми?)
 4. Фокус на общности, «мы-фокус». (Итак, чего мы с Вами достигли? Что выяснили? На чем остановим свой выбор ?)
 5. Культурно-контекстный фокус: реальное взаимодействие проблемы с политической и социальной системой. (Что же в этой проблеме действительно зависит от человека? Что определяется социальной ситуацией или экономическими факторами?)
 6. Фокус на консультанте: его прошлом, сходстве с его проблемами, его позицией и отношением к происходящему. (Мне вспоминается такой же случай из моего прошлого...)
 7. Фокусы, которые могут иметь место в профессиональном консультировании:
 8. Фокус на прошлой профессиональной деятельности человека, его профессиональном прошлом в целом и его профессиональном опыте, в частности на репертуаре профессиональных ролей;
 9. Фокус на профессиональных устремлениях, ожиданиях, намерениях, реальном и идеальном профессиональном будущем, субъективном представлении о своей профессиональной и служебной карьере, возможностях профессионального роста в данной организации;
 10. Фокус на профессиональных ценностях, актуальных в настоящий момент, на осознании ценности себя как профессионала, своего профессионального настоящего, своего места и роли в организации.

Задание 5. Примените одну из методик профессионального консультирования на пяти категориях лиц (подросток 15-17 лет, студент 2-4 курс, профессионал-женщина, профессионал-мужчина, студент-психолог). Напишите заключения, составьте план консультации. Оцените возможности применения выбранной диагностической методики.

Задание 6. Напишите экспертное заключение по результатам диагностики личностно-деловых и профессионально важных качеств для нескольких категорий лиц (школьник, студент 2-4 курса, профессионал-женщина, профессионал-мужчина, студент-психолог). Составьте план консультативного взаимодействия с клиентом.

Задание 7. Выберите одну активизирующую методику и проанализируйте ее возможности и ограничения.

Задание 8. Проведите индивидуальную первичную профконсультацию:

- 1) со школьником, выбирающим профессию;
- 2) со специалистом, желающим поменять сферу занятости;
- 3) с человеком, оказавшимся в ситуации потери и поиска работы.

Оформите результаты консультирования в виде протокола.

Используйте следующий примерный алгоритм консультации:

- 1) установление контакта с клиентом;
- 2) выяснение проблемы клиента;
- 3) определение его профессиональных интересов и склонностей, проведение экспресс-диагностика;
- 4) ориентация в состоянии здоровья клиента;
- 5) информирование о ситуации на рынке труда;
- 6) информирование о профессиях, вакансиях;
- 7) помощь с профессиональным выбором в соответствии с потребностями рынка труда и индивидуальными особенностями клиента;
- 8) информирование о возможном профобучении.
- 9) формирование совместно с клиентом основного и запасного вариантов профессионального плана, в которых отражены тип и вид учебного заведения, выбранного для получения профессионального образования, желаемый уровень профессионального образования, возможные места дальнейшего трудоустройства, возможные перспективы профессионального роста, затруднения в реализации профессионального плана и пути их преодоления.
- 10) Оформление профконсультационного решения в виде протокола.

Программа-протокол ориентировочной диагностической беседы (с взрослым)

1. Ф., И., О. _____

2. Образование _____, место работы _____

3. Состав семьи _____

4. Как долго Вы работаете здесь? ___ по специальности ___ Где еще работали? _____

5. Какие учебные предметы интересовали в школе, уч. заведении? _____

6. Какие предметы было легче всего изучать? _____

7. Какие предметы не нравились? _____

8. Какие предметы трудно давались? _____

9. В каких видах общественной работы Вы принимали активное участие _____

10. Чем Вы любите заниматься в свободное время? _____

11. Какие книги (газеты, журналы) Вы любите читать? _____
12. Какие фильмы (спектакли) Вам нравятся? _____
13. Какие черты характера Вы больше всего цените у людей? _____
14. Какие черты характера Вы можете отметить у себя? _____
15. Много ли у Вас друзей на работе, вне работы? _____
16. Хотели бы Вы найти работу по своей профессии? Что Вам в ней нравится? _____
17. Рассматривали ли Вы перспективу дополнительного обучения (переобучения)? _____
18. По какой профессии? Почему? _____
19. Что побудило Вас выбрать первую профессию (мнение родителей или друзей, книги, кинофильм, радиопередача, совет учителя, занятия в специальном кружке, секции и т. д.)? _____
20. Что Вы делали для подготовки к овладению выбранной профессией? _____
21. Что побудило Вас к решению о смене профессии? _____
22. Что Вы предпринимали для решения своей проблемы? _____
23. Как Вы представляете себе свое рабочее место? _____
24. Как Вы оцениваете свое здоровье вообще и в связи с предполагаемой работой, в частности? _____

Примечания:

«__» _____ 200__ г.
 Подпись профконсультанта:

Программа-протокол ориентировочной диагностической беседы (с подростком)

1. Ф., И., О. ученика _____
2. Класс _____ Школа _____
3. Состав семьи _____
4. С какого класса посещаешь данную школу? _____

5. Какие учебные предметы интересуют тебя больше всего? _____

6. Какие предметы легче всего изучать? _____

7. Какие предметы не нравятся? _____

8. Какие предметы трудно даются? _____

9. Сколько времени в среднем ты тратишь на выполнение домашних заданий каждый день?

10. Всегда ли у тебя была такая же успеваемость, как в этом году? _____

11. В какой работе класса, школы ты принимаешь активное участие _____

12. Есть ли у тебя постоянные обязанности в семье, какие? _____

13. Чем ты любишь заниматься в свободное время? _____

14. Какие книги (газеты, журналы) ты любишь читать? _____

15. Какие фильмы (спектакли) тебе нравятся? _____

16. Какие черты характера ты больше всего ценишь у друзей, у взрослых? _____

17. Какие черты характера ты можешь отметить у себя? _____

18. Много ли у тебя друзей в школе, в классе, вне школы? _____

19. Собираешься ли ты продолжить учебу в школе (после 9 классов) или стремишься получить среднее образование в профтехучилище, техникуме? _____

20. Выбрал ли ты профессию? _____

21. Почему ты хочешь выбрать именно эту профессию? _____

22. Давно ли ты выбрал данную профессию _____

23. Что побудило тебя выбрать профессию (мнение родителей или друзей, книги, кинофильм, радиопередача, совет учителя, занятия в специальном кружке, секции и т. д.)?

24. Что ты делаешь для подготовки к овладению выбранной профессией? _____

25. Какие профессии, кроме выбранной, тебе нравятся? _____

26. Где бы ты хотел учиться и работать, если не удастся поступить в учебное заведение, в котором можно овладеть выбранной профессией? _____

27. Как ты представляешь себе свое рабочее место? _____

28. Как ты оцениваешь свое здоровье вообще и в связи с выбранной профессией, в частности?

Примечания:

«__» _____ 200__ г.
Подпись профконсультанта:

Анализ вариантов трудоустройства

Вариант трудоустройства	Ранг
Дополнить новыми знаниями свой профессиональный опыт и получить работу, родственную основной специальности	
Освоить новую специальность, позволяющую получить работу	
Получить дополнительные знания, необходимые предпринимателю, и заняться самостоятельной предпринимательской деятельностью	

Профессиональный план клиента

Ф.И.О. клиента

Время	Планируемые действия	Ожидаемый результат	Возможные трудности и пути их преодоления
Через 1–2 месяца			
Через 6 месяцев			
Через 1 год			
Через 2 года			

Задание 9. Составьте схему диагностического минимума в девятих классах для определения профиля обучения. Обоснуйте предложенную схему. Определите возможные направления работы по результатам реализации представленной схемы диагностического минимума.

Задание 10. Составьте программу групповой консультации старшеклассников, затрудняющихся в выборе профессии.

Задание 11. Подберите упражнения, игры, активизирующие методики для проведения тренинга профессионального самоопределения в старших классах.

Задание 12. Отработайте в игровой форме ситуации собеседования профконсультанта с соискателем при приеме на работу.

Как правило, интервью в процессе трудоустройства ориентировано на выявление профессиональных целей потенциального работника, его

интересов и склонностей, отношений к себе, своим профессиональным возможностям и способностям, к своей профессии, прошлой и будущей работе, на определение характера взаимоотношений с людьми, способов решения проблем и т.д. В интервью могут выявляться также устойчивые качества личности претендента. Примерное содержание и последовательность вопросов позволяет оценить некоторые профессиональные и психологические характеристики кандидатов на вакансию.

Интервью с кандидатом на вакантное рабочее место

Содержание вопросов	Назначение
Что Вы знаете об этой работе? Что Вы знаете о нашей организации?	Определение уровня профессиональной информированности кандидата.
Почему Вас заинтересовала именно эта работа? Что еще повлияло на Ваш выбор?	Определение мотивов выбора работы: содержание, условия, оплата труда, перспективы, престижность, стабильность, приобретение опыта и т.п.
Какие требования предъявляет эта работа к человеку? К его здоровью, квалификации, знаниям, навыкам, способностям, характеру?	Определение информированности о профессиональной деятельности.
Что Вы умеете делать? Что у Вас лучше всего получается? К чему Вы способны в наибольшей мере? Не могли бы Вы привести примеры Ваших успехов?	Определение отношения кандидата к своим возможностям и способностям.
В чем Вы испытываете наибольшие затруднения? Почему?	Определение представлений кандидата о вероятности и содержании проблем.
Чем Вы любите заниматься? Каковы Ваши увлечения, хобби?	Определение сферы увлечений, интересов и склонностей.
Что Вам больше всего не нравится делать? Почему?	Определение источников стресса.
Что Вам нравилось больше всего, а что меньше всего на прошлой работе? Почему Вы оставили свою прежнюю работу?	Выяснение причин перехода с одной работы на другую в каждом эпизоде. Определение стиля руководства на предыдущих работах, характеристик команды, роли кандидата.
Чему Вам хотелось бы научиться? Для чего? Как это можно сделать?	Определение отношения клиента к себе, стремления к личностному и профессиональному росту.
Каковы Ваши цели в жизни? Как Вы намерены их достичь?	Определение содержания потребностей, ценностей: материальное благополучие, безопасность и стабильность, дружеское общение, семейные взаимоотношения, отдых и развлечения, повышение своего положения, реализация своих возможностей, творчество, чувство долга.
Как выбранная работа поможет Вам в этом? Что хотелось бы получить от работы?	Определение направленности поведения: стремление к чему-то привлекательному (удовольствие, зарплата, интересное дело) или избегание чего-либо негативного (однообразия, бедности). В первом случае человек стремится к изменению и поиску новых возможностей, во втором – к поддержанию и сохранению уже имеющегося.
Как Вы собираетесь выполнять свою работу?	Определение ориентации на немедленные действия или на предварительный анализ ситуации.
Как Вы узнаете, что выполняете свою работу хорошо?	Определение внутренних или внешних критериев контроля качества, принятия решения, ответственности
Что может помочь Вам в работе на	Определение представления клиента о собственных

данной должности? Что может помешать? Что Вы будете делать в случае неудачи?	ресурсах, возможных проблемах.
Назовите три хороших и три плохих качества начальника.	Выяснение управляемости, лояльности, конфликтности. Определение эффективных способов управления работником.
Назовите свои хорошие и плохие качества.	Определение уровня и адекватности самооценки.
Вам удастся зарабатывать столько, сколько Вы заслуживаете? Если нет, то почему? На какую зарплату Вы рассчитываете?	Определение того, насколько претендент способен брать на себя ответственность за собственную жизнь и работу. Выяснение его материальных запросов.
Если бы Вам захотелось пометать, кем Вы бы увидели себя в профессиональном плане через год, три, пять лет?	Выяснение позиционирования кандидата в жизни, отношение к текущей работе как к случайному эпизоду, ступеньке вверх или пожизненному занятию.

Составьте заключение о профессиональной пригодности кандидата на искомое вакантное место и, в случае необходимости, сформулируйте круг вакансий, которые мог бы занять кандидат.

Задание 13. Подготовьте и проведите интервью с любым специалистом, поменявшим место работы по собственному желанию.

Подготовьте вопросы с целью выявления:

- 1) причин несоответствия интересов организации и специалиста;
- 2) узких мест организации;
- 3)преимущества нового места работы;
- 4) степень ценности данного специалиста для организации.

Обсудите возможные затруднения нового сотрудника в процессе разных видов адаптации и подберите конкретные примеры. Заполните таблицу.

Примеры затруднений, возникающих у новых сотрудников в ходе их адаптации в организации

Вид адаптации	Затруднения в процессе первичной адаптации	Затруднения в процессе вторичной адаптации
Психофизиологическая	1. 2.	1. 2.
Социально-психологическая	1. 2.	1. 2.
Профессиональная	1. 2.	1. 2.
Организационная	1. 2.	1. 2.

Предложите организационные мероприятия по преодолению и предупреждению данных затруднений в процессе адаптации новых сотрудников в организации.

Задание 14. Проведите с одним из работающих специалистов диагностику, направленную на выявление мотивирующих факторов профессиональной деятельности. Воспользуйтесь опросником «Якоря карьеры» Э. Шейна

Текст опросника

	1 – абсолютно не важно	10 – исключительно важно
1	Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Быть первым руководителем в организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11	Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12	Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13	Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14	Соревноваться с другими и побеждать	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15	Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16	Создать новое коммерческое предприятие	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17	Посвятить всю жизнь избранной профессии	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18	Занять высокую руководящую должность	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19	Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20	Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

21	Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
----	---	----------------------

Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?

1 – совершенно не согласен		10 – полностью согласен
22	Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23	Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24	Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25	Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26	Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27	В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28	Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29	Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30	Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31	Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32	Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33	Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34	Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35	Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36	Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37	Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38	Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39	Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

40	Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41	Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ценностные ориентации в карьере (степень важности – max 10)

1. Профессиональная компетентность. Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

2. Менеджмент. Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

3. Автономия (независимость). Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной позиции. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

4. Стабильность работы. Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры. Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди

ответственность за управление своей карьерой перекалывают на нанимателя. Такие люди, как правило, отличаются невысоким уровнем притязаний.

5. Стабильность места жительства. Для них важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для них неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

6. Служение. Данная категория описывает людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требуемые в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры - получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

7. Вызов. Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы "бросать вызов". Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них - это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции "выигрыша – проигрыша". Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна и разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

8. Интеграция стилей жизни. Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено - карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно. Такие люди обычно в своем поведении проявляет конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих)

9. Предпринимательство. Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других - это не их, они - предприниматели по духу, и цель их карьеры - создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании - собственный бизнес.

Ключ к методике "Якоря карьеры"

№	Карьерная ориентация	Номера вопросов	Кол-во вопросов
1	Профессиональная компетентность	1, 9, 17, 25, 33	5
2	Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34	5
3	Автономия (независимость)	3, 11, 19, 27, 35	5
4	Стабильность работы	4, 12, 36	3
5	Стабильность места жительства	20, 28, 41	3
6	Служение	5, 13, 21, 29, 37	5
7	Вызов	6, 14, 22, 30, 38	5

8	Интеграция стилей жизни	7, 15, 23, 31, 39	5
9	Предпринимательство	8, 16, 24, 32, 40	5

Следует просуммировать баллы по каждой ориентации и разделить на количество вопросов. Ориентация считается *ярко* выраженной, если показатель превышает 6 баллов.

Изучите в ходе интервью с Вашим клиентом организационные возможности для мотивации развития карьеры сотрудника в данной организации. По результатам изучения заполните таблицу.

Система мотивации развития карьеры сотрудника в организации

Профессиональные ценности сотрудника	Стимулы развития карьеры	Компенсация за неудовлетворенные ценности
Профессиональная самореализация		
Профессиональное развитие		
Служебный рост		
Творчество		
Профессиональное общение		

Ответьте на следующие вопросы:

1. Какие профессиональные ценности могут быть дополнительно внесены в таблицу?

2. Какими стимулами можно способствовать развитию карьеры сотрудника?

3. Какие возможны виды компенсаций?

Задание 15. Разработайте три модели профконсультации по результатам аттестации персонала организации:

1) модель консультации специалистов, не удовлетворяющих стандартам труда в данной организации;

2) модель консультации специалистов, удовлетворяющих стандартам труда и попавших в группы роста;

3) модель консультации специалистов, существенно превышающих стандарты труда.

Задание 16. Подберите упражнения для проведения тренинга специалистов кадрового резерва, направленного на обучение навыкам лидерства и принятия управленческих решений. Рекомендуемые упражнения для тренинга: «подбор команды», «совещание», «групповая дискуссия», «мозговой штурм».

Задание 17. Подберите и проведите в группе апробацию

психологических методик работы со следующими неблагоприятными эмоциональными состояниями клиента как результатом ненормативного профессионального кризиса:

- 1) стрессовыми состояниями;
- 2) ситуативной тревогой;
- 3) фрустрацией;
- 4) агрессивными проявлениями;
- 5) аффектами.

Задание 18. Разработайте программу профессиональной реабилитации и психологической поддержки специалиста по трудоустройству районных отделов занятости населения. Объем программы 36 академических часов. Цель — психологическая поддержка и восстановление эффективной работоспособности специалиста, работающего в условиях высокой физической и эмоциональной нагрузки. Формы работы: групповая консультация и тренинг.

Задание 19. Подготовьте 3-4 занятия по выбору из программы «Клуба ищущих работу». Проанализируйте следующие особенности занятия:

1. Что дает это занятие его участникам?
2. Какие могут возникнуть затруднения при его проведении?
3. Что позволяет сделать занятие как можно более эффективным?
4. Каким должно быть оптимальное поведение профконсультанта, ведущего занятие? Какие ошибки могут быть им допущены?

Предлагаемые темы программы «Клуба ищущих работу» для занятий со студентами:

1. Составление автобиографии.
2. Поиск работы по объявлениям.
3. Подготовка писем работодателям.
4. Разговор по телефону о вакансиях.
5. Подготовка и участие в собеседовании при приеме на работу.
6. Начало работы.
7. Как сохранить свою работу.