

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева**

Кафедра педагогики и психологии начального образования

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ**

Направление подготовки:
44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы

Мастерство психологического консультирования

Квалификация (степень) выпускника

МАГИСТР

Красноярск, 2018

Рабочая программа дисциплины «Профессиональное консультирование» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры педагогики и психологии начального образования Сафоновой М.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования

протокол № 4 от 15 мая 2017 г.

Заведующий кафедрой



Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2017 г.

Председатель НМСС (Н)



Ю.Р. Юденко

Рабочая программа дисциплины «Профессиональное консультирование» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры педагогики и психологии начального образования Сафоновой М.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования

протокол № 5 от 16 мая 2018 г.

Заведующий кафедрой



Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2018 г.

Председатель НМСС (Н)



И.В. Дуда

Рабочая программа дисциплины «Профессиональное консультирование» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры педагогики и психологии начального образования Сафоновой М.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования

протокол № 5 от 08 мая 2019 г.

Заведующий кафедрой



И.А. Мосина

Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2019 г.

Председатель НМСС (Н)



И.В. Дуда

И.В. Дуда

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Профессиональное консультирование» является дисциплиной вариативной части подготовки магистров по направлению «Психолого-педагогическое образование». Дисциплина закладывает основу для выхода магистра на производственную практику.

Дисциплина разработана согласно ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (уровень магистратуры, утвержденному приказом Минобрнауки России от 12 мая 2016 г. № 549; Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; профессиональными стандартами: «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 августа 2015 г., 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 2013 г., регистрационный № 30840); нормативно-правовыми документами, регламентирующими образовательный процесс в КГПУ им. В.П. Астафьева (уровень магистратуры).

Дисциплина относится к дисциплинам вариативной части учебного плана, изучается на 2 курсе в 3 семестре, индекс дисциплины в учебном плане – Б1.В.02.02.

1.2. Трудоемкость дисциплины (общий объем времени, отведенного на изучение дисциплины) составляет 2 з.е. или 72 часа, из них 2 часа лекционных занятий, 16 часов семинарско-практических занятий, 45 часов самостоятельной работы и 9 часов – контроль усвоения дисциплины.

1.3. Цель и задачи дисциплины «Профессиональное консультирование».

Цель дисциплины: дать представление о состоянии, проблемах и перспективах эффективного использования услуг профессиональных консультантов; сформировать у магистров теоретические знания и практические навыки по вопросам организации и осуществления профессионального консультирования, необходимые для правильной ориентации в вопросах оказания консультационных услуг различным группам населения.

Задачи:

- Познакомить магистров с сущностью и содержанием профконсультационной деятельности психолога.
- Обучить теории и практике проведения профессионального консультирования с использованием различных технологий.

- Закрепить знания и развить навыки по практическому профессиональному консультированию различных групп населения.

1.4. Основные разделы содержания.

1. Методологические основы профессионального консультирования.
2. Психолого-педагогические проблемы профессионального консультирования разных возрастных групп.

1.5. Планируемые результаты обучения. В результате изучения дисциплины магистр должен обладать следующими компетенциями:

ОК-2 – готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и профессионально-этическую ответственность за принятые решения;

ОПК-5 – способен проектировать и осуществлять диагностическую работу, необходимую в профессиональной деятельности;

ПК-10 – способен определять проблемы и перспективы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения подростков в системе общего и дополнительного образования.

ДПК-6 – способен консультировать персонал организаций и учреждений сферы образования по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, отбора, подбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом;

ДПК-12 – способен консультировать обучающихся по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношения в коллективе и другим вопросам;

Таблица 1. Планируемые результаты обучения

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты обучения по дисциплине (дескрипторы)	Код результата обучения (компетенция)
1. Познакомить магистров с сущностью и содержанием профконсультационной деятельности психолога.	Знать: - теоретические основы профессионального консультирования; - основные теоретические обоснования психологических практик профконсультационной работы в школах, организациях, службах занятости; - этические нормы и правила во взаимоотношении психолога-консультанта с клиентом.	ОК-2; ОПК-5; ДПК-6; ДПК-12; ПК-10.
	Уметь: - самостоятельно работать с научной психологической литературой; - уметь дать определения основным понятиям в сфере профессионального консультирования;	

	<ul style="list-style-type: none"> - выявлять основные проблемы предмета и метода профессионального консультирования, анализировать и искать пути решения этих проблем; 	
	<p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - критического анализа теоретических подходов к применению методов профессионального консультирования в психологической практике; - изложения в форме устного или письменного сообщения или доклада основных положений, содержащихся в учебно-методической или специальной научной литературе, а также интерпретации результатов, представленных в сообщении или докладе. 	
<p>2. Обучить теории и практике проведения профессионального консультирования с использованием различных технологий.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели, задачи, принципы, структуру и компоненты, этапы и фазы процесса профессионального консультирования; - виды, формы и методы профессионального консультирования различных групп населения; - этические нормы и правила во взаимоотношении психолога-консультанта с клиентом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самостоятельно работать с научной психологической литературой; - выполнять задания, предусмотренные дисциплиной, связанные с практическими навыками деятельности психолога-профконсультанта; - относить различные ситуации, с которыми сталкиваются консультанты, к соответствующим видам задач; - выявлять основные проблемы предмета и метода профессионального консультирования, анализировать и искать пути решения этих проблем; - выбирать технологии профконсультирования в соответствии с типом клиента и целями консультирования; - оценивать результат консультирования; - провести оценку эффективности 	<p>ОК-2; ОПК-5; ДПК-6; ДПК-12; ПК-10.</p>

	<p>консультативного сеанса, проанализировать стиль и эффективность работы консультанта;</p> <ul style="list-style-type: none"> - рефлексировать собственный опыт участия в мини-сеансах психологического консультирования; - соблюдать принципы профессиональной этики при реализации консультативной деятельности. 	
<p>3. Закрепить знания и развить навыки по практическому профессиональному консультированию различных групп населения.</p>	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностическими методами и психотехническими приемами профессионального консультирования; - психотехническими приемами профконсультативной практики; - способами определения длительности и эффективности процесса консультирования. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы профессионального консультирования; - основные теоретические обоснования психологических практик профконсультационной работы в школах, организациях, службах занятости; - цели, задачи, принципы, структуру и компоненты, этапы и фазы процесса профессионального консультирования; - виды, формы и методы профессионального консультирования различных групп населения; - подходы к разрешению типовых консультативных проблем в профессиональном консультировании; - методы оценки результативности консультирования; - этические нормы и правила взаимоотношения психолога-консультанта с клиентом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самостоятельно работать с научной психологической литературой; - выполнять задания, предусмотренные дисциплиной, связанные с практическими навыками деятельности психолога-профконсультанта; - уметь дать определения основным понятиям в сфере профессионального консультирования; - относить различные ситуации, с 	<p>ОК-2; ОПК-5; ДПК-6; ДПК-12; ПК-10.</p>

	<p>которыми сталкиваются консультанты, к соответствующим видам задач;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять основные проблемы предмета и метода профессионального консультирования, анализировать и искать пути решения этих проблем; - выбирать технологии профконсультирования в соответствии с типом клиента и целями консультирования; - оценивать результат консультирования; - провести оценку эффективности консультативного сеанса, проанализировать стиль и эффективность работы консультанта; - рефлексировать собственный опыт участия в мини-сеансах психологического консультирования; - соблюдать принципы профессиональной этики при реализации консультативной деятельности. 	
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностическими методами и психотехническими приемами профессионального консультирования; - психотехническими приемами профконсультиративной практики; - способами определения длительности и эффективности процесса консультирования. - навыками рефлексии своей профессиональной деятельности. 	

1.6. Контроль результатов освоения дисциплины. В ходе изучения дисциплины используются такие методы текущего контроля успеваемости как выполнение заданий практикума, подготовка к семинарским занятиям, выполнение домашних заданий, которые заключаются в разработке сценариев различных аспектов организации процесса консультирования, проработке приемов и техник консультирования, изучении отдельных теоретических подходов к процессу консультирования в рамках различных психологических школ и направлений, проведение учебных консультаций, работа в качестве супервизора, работа в «аквариуме». Оценочные средства результатов освоения дисциплины, критерии оценки выполнения заданий представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации». Итоговая форма контроля – экзамен в 3 семестре в форме собеседования и решения профессиональной задачи.

1.7. Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины:

- Современное традиционное обучение (лекционно-семинарская зачетная система).
- Педагогические технологии на основе активизации и интенсификации деятельности учащихся (активные методы обучения):
 - а) игровые технологии (симуляционные игры, имитационное моделирование профессиональной деятельности);
 - б) интерактивные технологии (лекция-диалог, дискуссия, супервизия);
 - в) рефлексивные технологии.
- 3. Педагогические технологии на основе эффективности управления и организации учебного процесса:
 - а) технологии индивидуализации обучения;
 - б) коллективный способ обучения.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ

2.1. Технологическая карта обучения дисциплине

Профессиональное консультирование

магистров ОПОП

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы

по заочной форме обучения

(общая трудоемкость 2 з.е.)

Модули. Наименование разделов и тем	Всего часов	Аудиторных часов				Внеаудиторных часов	Формы контроля
		всего	лекций	семинаров	лаборат. работ		
Раздел 1. Методологические основы профессионального консультирования	26	6	2	4	-	20	
Тема 1. Понятие профессионального консультирования в психологической теории и практике	5	1	1	-	-	4	1. Рецензирование преподавателем. 2. Обсуждение в группе. 3. Анализ работы на семинаре. 4. Собеседование. 5. Решение профессиональной задачи.
Тема 2. Основные проблемы профессионального развития	11	1	1	-	-	10	1. Рецензирование преподавателем. 2. Обсуждение в группе. 3. Анализ работы на семинаре. 4. Собеседование. 5. Решение профессиональной задачи.
Тема 3. Методы профессионального консультирования	10	4	-	4	-	6	1. Рецензирование преподавателем. 2. Обсуждение в группе. 3. Анализ работы на семинаре. 4. Собеседование. 5. Решение профессиональной задачи.
Раздел 2. Психолого-педагогические проблемы профессионального консультирования разных возрастных групп	37	12	-	12	-	25	

Тема 4. Профессиональное консультирование школьников	12	4	-	4	-	8	1. Анализ работы на семинаре. 2. Рецензирование преподавателем. 3. Получение обратной связи от адресатов психологической помощи. 4. Обсуждение в группе. 5. Супервизия. 6. Собеседование. 7. Решение профессиональной задачи.
Тема 5. Профессиональное консультирование в организациях	15	6	-	6	-	9	1. Анализ работы на семинаре. 2. Рецензирование преподавателем. 3. Получение обратной связи от адресатов психологической помощи. 4. Обсуждение в группе. 5. Супервизия. 6. Собеседование. 7. Решение профессиональной задачи.
Тема 6. Профессиональное консультирование в службах занятости	10	2	-	2	-	8	1. Анализ работы на семинаре. 2. Рецензирование преподавателем. 3. Получение обратной связи от адресатов психологической помощи. 4. Обсуждение в группе. 5. Супервизия. 6. Собеседование. 7. Решение профессиональной задачи.
Контроль	9						
ИТОГО	72						

2.2. СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Введение

Дисциплина «Профессиональное консультирование» является дисциплиной вариативной части профессионального цикла подготовки магистров по направлению «Психолого-педагогическое образование».

В практике профессионального консультирования до сих пор сохранились представления о том, что профконсультации востребованы прежде всего в двух случаях: во-первых, на этапе выбора профессии и, во-вторых, в ситуации безработицы. Однако в настоящее время экономическая ситуация изменяется столь стремительно, что качественные и количественные потребности организаций в персонале не могут оставаться постоянными. Смена рабочего места, специализации, специальности и даже профессии – неизбежное следствие интенсивного развития экономики.

Традиционно при оказании профконсультативной помощи консультант обращается к потенциалу человека, пытаясь максимально объективно оценить его способности, склонности, интересы, устремления. Обращение к глубинной структуре профессионального опыта позволяет выявить и актуализировать те внутренние ресурсы, которыми клиент располагает, но при этом неадекватно их оценивает. Нередко клиенту бывает сложно самостоятельно продуктивно отразить связь профессионального и жизненного опыта, динамику их взаимопроникновения и обогащения. Совместно с психологом или профконсультантом это становится возможным.

Настоящий курс, сочетая в себе интегрированное изучение теории, методологии и практики направлен на формирование индивидуально-ориентированного обобщенного теоретического подхода к профессиональному консультированию.

Дисциплина реализует следующие основные задачи ООП:

- 1) обеспечивает приобретение системы знаний в области подходов к профессиональному консультированию;
- 2) способствует повышению психологической компетентности магистров, то есть способности анализировать ситуации взаимодействия с различными категориями клиентов профконсультанта, правильно определять личные особенности и способности, склонности, интересы, устремления, клиентов, содействовать оптимальному решению затруднений в области профессионального самоопределения и профессиональной деятельности.
- 3) осуществляет подготовку к ведению профессиональной психолого-педагогической деятельности на основе выбора адекватных способов диагностики, активного обучения, психологического воздействия и реализации их в процессе профессионального консультирования.

Дисциплина обеспечивает образовательные интересы личности магистра, обучающегося по данной ООП, заключающиеся в:

- 1) приобретении представлений о специфике профессионального консультирования как вида психологической помощи;
- 2) развитие способности организовывать процесс профессионального консультирования, выбирать оптимальные формы поведения и психологического воздействия с учетом особенностей клиентов;
- 3) развитии психологического мышления студентов, интериоризации базовых принципов и правил консультирования, формировании индивидуального стиля психологической деятельности..

Дисциплина удовлетворяет требования заказчиков выпускников университета по данной ООП в их готовности к ведению профессиональной деятельности на основе выбора адекватных способов общения, диагностики, активного обучения и психологического воздействия и реализации их в процессе профессионального консультирования.

Основные феномены консультативного процесса рассматриваются в свете различных подходов, что дает возможность оптимально и точно применять на практике процедуры и техники профессионального консультирования.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, полученных при освоении такой дисциплины как «Теория и практика психологического консультирования».

Материал, полученный магистрами при изучении дисциплины, будет востребован в дисциплине «Практикум по психологическому консультированию», вовремя прохождения производственной практики.

Приобретенные в процессе изучения этого курса знания являются фундаментом для формирования собственного методического стиля практического психолога из многообразия различных психотехнических подходов.

Раздел 1. Методологические основы профессионального консультирования

Тема 1. Понятие профессионального консультирования в психологической теории и практике

Место профессионального консультирования в ряду психологических дисциплин. Профессиональное консультирование, как вид психологической помощи. Цели и задачи профессионального консультирования. Принципы профессионального консультирования. История развития профессионального консультирования и профориентации. Профориентация как элемент государственной политики. Государственные профориентационные службы и коммерческое профконсультирование.

Концепция как теоретический инструментарий профконсультанта. Директивная и недирективная модели профконсультирования. Тестологический (диагностический), воспитательный, активизирующий подходы. Основные направления профконсультирования. Типы профконсультаций. Профессиональная позиция и опыт профконсультанта. Проблема дилетанства в профориентации. Этические проблемы деятельности профконсультанта.

Тема 2. Основные проблемы профессиональной деятельности

Основные проблемы профессиональной деятельности. Профессиональное и личностное самоопределение. Основные теории профессионального развития (Дж. Сьюпер, Дж. Холланд, А. Маслоу, Е. Климов, Ф. Зеер). Основные линии развития субъекта профессионального и личностного самоопределения. Основные ошибки при выборе профессии. Профессиональная идентичность. Основные аспекты профессиональной идентичности. Планирование профессионального развития. Планирование карьерного пути.

Нормативные и ситуативные профессиональные кризисы. Кризисы профессионального становления. Факторы, обуславливающие кризис. Основные фазы кризисов профессионального развития. Типы конфликтов профессионального развития. Профессиональный кризис (истощение). Организационные и индивидуальные факторы профессионального кризиса. Проблема профессиональных деструкций. Психологические детерминанты профессиональных деструкций. Уровни профессиональных деструкций. Стратегии преодоления профессиональных кризисов.

Тема 3. Методы и формы профконсультационной деятельности

Схема профессионального консультирования. Основные стратегии профессионального консультирования. Диагностика в профконсультации. Анкетирование, тестирование, опрос в профессиональном консультировании. Профконсультирование и профотбор. Медицинский, физиологический,

педагогический и психологический аспекты профессионального отбора. Понятие профессиограммы и психограммы. Методы профессионального консультирования. Индивидуальное профконсультирование. Групповое профконсультирование. Диагностическая и групповая профконсультация. Мотивация выбора профессии. Формы и модели профориентационной работы. Организация профориентационного исследования. Методы активации профессионального и личностного самоопределения. Профессиональные игры и тренинги

Раздел 2. Психолого-педагогические проблемы профессионального консультирования разных возрастных групп

Тема 4. Профессиональное консультирование школьников

Профориентация в школе. Методика индивидуальной профконсультации в ситуации выбора профессии. Методика групповой профконсультации школьников. Профессиональные игры и тренинги со школьниками.

Тема 5. Профессиональное консультирование в организациях

Профессиональное консультирование в службе управления персоналом. Профконсультирование в ситуации подбора кадров и найма на работу. Профконсультирование в ситуации профессиональной адаптации новых сотрудников. Помощь в освоении организационной культуры. Формирование коллектива в организации. Профессиональное развитие персонала. Мотивация и оценка труда персонала. Технология сопровождения профессиональной и внутриорганизационной карьеры сотрудника. Профконсультирование по вопросам кадровых перемещений. Профконсультирование в программе подготовки кадрового резерва. Профконсультирование при высвобождении кадров.

Тема 6. Профессиональное консультирование в службах занятости

Система профориентации в службе занятости населения. Психологический портрет клиентов службы занятости. Технология работы профконсультанта центра занятости населения. Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы. Профдиагностика и психологическая поддержка безработных граждан.

2.3. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Занятие 1. Основные методы, применяемые в профконсультировании (БМ1)

Цель: познакомиться основными методами профессионального консультирования.

Изучив тему, магистр должен:

- знать методы профессионального консультирования и соотносить их с фазами консультативного процесса.
- уметь соотносить задачи профессионального консультирования с основными психотехниками, способствующими их разрешению, дать характеристику основных методов профконсультирования, применяемых в работе психолога-консультанта.
- приобрести навыки применения методов профессионального консультирования.

Занятие проводится в форме мастер-классов, демонстрационных презентаций.

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристика методов профконсультирования.
2. Психологическое интервью метод профконсультирования. Типовые интервью.
3. Диагностические методики. Трехфакторная диагностико-информативная модель Ф.Парсонса.
4. Активизирующие методы, применяемые в индивидуальной и групповой профконсультации.
5. Построение профессионального плана клиента.

Занятие 2. Профессиональное консультирование школьников (4 часа) (БМ2)

Цель: познакомиться с типовыми проблемами и технологией профессионального консультирования школьников.

Изучив тему, магистр должен:

- знать стадии, этапы и фазы процесса профессионального развития в подростковом и юношеском возрасте, типовые проблемы консультирования и стратегии их решения.
- уметь соотносить задачи профессионального консультирования с основными психотехниками, способствующими их разрешению, дать характеристику основных методов профконсультирования, применяемых в работе со школьниками.
- приобрести навыки по составлению программы консультационной работы со школьниками и проведению отдельных этапов процесса

консультирования.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные задачи профконсультационной работы в школе.
2. Методика индивидуальной профконсультации в ситуации выбора профессии.
3. Методика групповой профконсультации школьников.
4. Профессиональные игры и тренинги со школьниками.

Занятие 3. Профессиональное консультирование в организациях (6 часов) (БМ2)

Цель: познакомиться с типовыми проблемами и технологией профессионального консультирования в организации.

Изучив тему, магистр должен:

- знать стадии, этапы и фазы процесса профессионального развития в период активной профессиональной деятельности, основные кризисы профессионального развития, типовые проблемы консультирования и стратегии их решения.
- уметь соотносить задачи профессионального консультирования в организации с основными психотехниками, способствующими их разрешению, дать характеристику основных методов профконсультирования, применяемых в работе с персоналом и администрацией в организации.
- приобрести навыки по составлению программы консультационной работы в организации и проведению отдельных этапов процесса консультирования.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Профконсультирование в ситуации подбора кадров и найма на работу.
- 2) Профконсультирование в ситуации профессиональной адаптации новых сотрудников. Помощь в освоении организационной культуры.
- 3) Профессиональное развитие персонала. Технология сопровождения профессиональной и внутриорганизационной карьеры сотрудника.
- 4) Профконсультирование по вопросам профессиональных кризисов, профессионального выгорания, профессиональных деформаций.
- 5) Профконсультирование по вопросам кадровых перемещений. Профконсультирование в программе подготовки кадрового резерва.
- 6) Профконсультирование при высвобождении кадров.

Занятие 4. Профессиональное консультирование в службе занятости (БМ2)

Цель: познакомиться с типовыми проблемами и технологией профессионального консультирования в службе занятости.

Изучив тему, магистр должен:

- знать психологические особенности клиентов службы занятости, типовые проблемы консультирования в службе занятости и стратегии их решения.
- уметь соотносить задачи профессионального консультирования с основными психотехниками, способствующими их разрешению, дать характеристику основных методов профконсультирования, применяемых в службе занятости.
- приобрести навыки по составлению программы консультационной работы с клиентами службы занятости и проведению отдельных этапов процесса консультирования.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Психологический портрет клиентов службы занятости.
- 2) Технология работы профконсультанта центра занятости населения.
- 3) Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы.
- 4) Профдиагностика и психологическая поддержка безработных граждан.

2.4. Методические рекомендации по освоению дисциплины Профессиональное консультирование магистров ОПОП

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование Направленность (профиль) образовательной программы Мастерство психологического консультирования по заочной форме обучения

Основная задача вузов – подготовка специалистов к самостоятельной практической деятельности. В настоящее время к этому добавилось требование «профессиональной мобильности», т. е. способности изучать и осваивать новые области знаний. В связи с этим процесс обучения в вузах теперь все больше основывается на самостоятельности и творческой активности, как непременном условии успешного усвоения и овладения обширным и сложным программным материалом.

Отличительной особенностью обучения в вузе является то, что это, в значительной степени, самообразование.

Самообучение – один из самых ценных способов познания, когда развивается мышление, формируются ценнейшие качества человеческой личности: интерес к наукам, потребность в духовном обогащении, способность к творчеству, воля. Вместе с тем, самообучение доставляет человеку огромную радость и удовлетворение. Знания и навыки, приобретенные самостоятельно, остаются на всю жизнь.

Успехов в учебе можно достигать самыми разными способами. Само обучение в вузе – это одновременно и своеобразное «экспериментирование» с самим собой, тем более, что главный предмет для любого аспиранта – это он сам как развивающийся, самоизменяющийся и рефлексирующий «субъект учебной деятельности». В дальнейшем

опыт формирования своего индивидуального стиля может стать основой формирования в себе индивидуального стиля самой профессиональной деятельности.

ПРЕЗЕНТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Доклад – вид самостоятельной работы, используется в учебной и внеучебной деятельности, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает к научному мышлению.

При подготовке доклада по заданной теме следует составить план, подобрать основные источники. Работая с источниками, важно систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. К докладу по крупной теме могут привлекаться несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления. Структура любого доклада может быть представлена следующим образом: постановка проблемы; систематизированное изложение основных результатов ее изучения (направления исследований, основные положения теорий, основные научные результаты (достижения) в изучении феноменов, процессов, явлений в рамках излагаемой проблемы, спорные или неизученные аспекты); выводы и обобщение (резюме).

Устные выступления – это то, чему надо обязательно учиться. Лишь очень немногие из нас являются ораторами от природы и, предоставленные сами себе, мы вносим в наши выступления путаницу, ненужные подробности, и, в конце концов, скуку. Этого можно избежать, если следовать нескольким простым правилам и приемам.

Не надо жалеть времени на подготовку устных выступлений: ваша будущая карьера может зависеть от того, как вы умеете выступать и представлять свои результаты. Хорошая работа достойна того, чтобы ее хорошо доложить.

Главная цель любого доклада – донести до слушателей то, что вы хотите им сказать. (Возможны, конечно, и другие цели, но мы будем исходить только из этой.) Это означает, что вы должны завладеть вниманием аудитории и не отпугнуть слушателей ни избытком скучных подробностей, ни особенностями технического представления доклада.

По возможности, не пишите на доске, так как это затягивает время. Кроме того, ваш красивый почерк обязательно покажется кому-нибудь мелким или неразборчивым. Используйте для иллюстрации сообщения компьютерный проектор.

О чем важно помнить во время доклада:

1. Нельзя недооценивать аудиторию. Слушатели, как правило, достаточно умны. Поэтому не пытайтесь показать аудитории, насколько умны *Вы*. Если это действительно так, то слушатели заметят.
2. Старайтесь говорить не монотонно, иначе вы вскоре увидите борющихся со сном слушателей. Подчеркивайте голосом и жестами (умеренными) наиболее важные положения доклада.
3. Отдайте должное вашим предшественникам. Это покажет, что вы знакомы с литературой по обсуждаемой проблеме. Кроме того, аудитория оценит, что вы не считаете, что разрешили «ударом гения» важный вопрос, который в течение многих лет не давался лучшим умам человечества. (Это случается очень редко, и поэтому смело можете полагать, что Вас это не касается.)
4. Если вы собираетесь кого-либо опровергнуть, не выпячивайте это (кто знает, быть может, потом в этой роли окажется и ваш доклад). Будьте вежливы.
5. Не надоедайте слушателям всем известными деталями. Это раздражает и приводит к потере внимания. Иногда бывает полезно сообщить основной вывод в начале доклада. В противном случае слушатели могут начать проявлять нетерпение и торопить вас, чтобы вы скорее добрались до результата.
6. Не пытайтесь рассказывать обо всем, но только о теме выступления и в пределах отведенного времени.

7. Для того, чтобы показать что-либо на экране, пользуйтесь указкой. Помните, что не стоит поворачиваться спиной к слушателям. Если нет достаточно большой (или лазерной) указки, используйте маленькую указку, ручку или карандаш, но не ваши пальцы. Старайтесь не загромождать экран от аудитории.
8. Следите за аудиторией. Желательно не обращаться с докладом только к одному слушателю – это будет выглядеть странно. Лучше заранее выбрать несколько человек в аудитории, за реакцией которых вы будете следить во время выступления.
9. Заранее решите, что вы можете выкинуть из доклада, если не будете укладываться в отведенное время. Начните с короткого вступления и избегайте говорить о не относящихся к делу вещах. Спланируйте выступление так, чтобы его длительность была по крайней мере на 10% меньше отведенного вам времени. Если вы выступаете на конференции, узнайте заранее, включает ли отпущенное на доклад время также и его обсуждение.
10. Не волнуйтесь, если доклад прерывается вопросами. Как правило, это вызвано интересом слушателей к сообщению. Если ответ на вопрос будет ясен из последующей части доклада, просто скажите это. Если же вы чувствуете, что из-за вопросов остается мало времени и придется комкать выступление, обратитесь к руководителю семинара или конференции с предложением: «Я думаю, что более подробно мы обсудим это во время дискуссии или после доклада».
11. В конце доклада необходимо сделать основные выводы по излагаемой теме (проблеме).
12. Если вас спросили о том, что вы не знаете или о чем вы не думали, признайте это. Иногда бывает полезно сказать, что заданные вопросы или сделанные замечания очень интересны и что вы обязательно учтете их в последующей работе (если, конечно, они заслуживают это).
13. Если кто-либо из слушателей решительно не согласен с вами и агрессивно атакует детали доклада, постарайтесь объяснить вашу точку зрения. Помните, что вам нужно убедить *слушателей*, а не оппонента (его, как правило, все равно не убедить), и поэтому обращайтесь к аудитории. Вы можете предложить оппоненту детально объяснить и развить его возражения, но делайте это лишь в том случае, если вы *абсолютно уверены* в своей правоте. Следует также помнить две важные вещи. Во-первых, дискуссии способствуют лучшему пониманию проблемы (а научные – прогрессу науки) и ваш личный статус зависит, в частности, и от того, насколько компетентным вы показываете себя в дискуссиях, и кто оказывается правым в результате. Во-вторых, вы ни в коем случае не должны публично оскорблять оппонента, и не должны допускать этого в отношении самого себя.
14. Если вы ожидаете, что какие-то конкретные вопросы будут обязательно заданы (вы можете даже специально спровоцировать их), хорошо подготовьтесь к ним.
15. Компьютерные иллюстрации играют во время доклада очень важную роль. Докладчику они позволяют сохранять связанность и последовательность изложения и избавляют от необходимости заглядывать в текст сообщения. Слушателям же они помогают еще в большей степени. Они помогают им делать заметки, подумать о том, то вы только что сказали или еще собираетесь сообщить, позволяют следить за докладом даже после частичной потери внимания.
16. Пишите текст большими буквами. Рекомендуется заранее убедиться, что ваш текст будет различим в дальнем конце аудитории. Вы можете использовать разный цвет шрифта, но излишняя пестрота отвлекает внимание.
17. Помещайте не более 8-10 строчек на одном слайде и используйте короткие фразы.
18. Не стоит показывать длинные таблицы, содержащие, как правило, лишнюю информацию. В некоторых случаях (конечно, не всегда) гораздо нагляднее использовать гистограммы.

19. Избегайте большого числа малоинформативных и дублирующих друг друга рисунков. Когда показываете рисунок, дайте время разглядеть и осознать его. Рисунки не должны быть слишком сложными и запутанными. Лучше сделать новый рисунок, оставив на нем только то, что нужно для доклада, чем использовать иллюстрацию с излишней и отвлекающей информацией. Не забудьте объяснить, что у вас отложено по осям и какие единицы измерения используются.
20. Если вы выбились из времени, не пытайтесь показать все оставшиеся слайды презентации, пролистывая их с большой скоростью на проекторе. Просто пропустите их. Если же они содержат очень важную информацию, суммируйте ее коротко вслух.

Для доклада *на конференции* вам отводится очень ограниченное время для выступления (как правило, 10-15 мин.) и структура доклада должна это учитывать. У вас не будет времени для детального обсуждения, но, если вы хорошо сделаете доклад, заинтересованные слушатели подойдут к вам за подробностями после выступления.

Типичные разделы доклада: актуальность проблемы; основные теоретические положения, на которых вы основываетесь; цель, задачи и гипотеза исследования; методы, результаты; сравнение с литературными данными; обсуждение результатов, планы на будущее и т.п.

Начните с названия, авторов и краткого описания проблемы. Затем можно сразу привести ваш основной результат. Лучше сообщить его в начале, чем произнести скороговоркой, уже выбившись из времени, в конце доклада. Оставшееся время посвятите наиболее важным подробностям работы. В конце выступления снова изложите основной результат.

РЕШЕНИЕ СИТУАЦИОННЫХ ЗАДАЧ

Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем.

При решении ситуационной задачи необходимо:

- 1) представить рассуждение по поводу: необходимости дополнительных данных и источников их получения; прогнозов относительно субъектов и/или причин возникновения ситуации;
- 2) продемонстрировать умения использовать системный подход, ситуативный подход, широту взглядов на проблему;
- 3) подготовить программу действий, направленную на реализацию, например, аналитического метода решения проблемы: проанализировать все доступные данные, превратить их в информацию; определить проблему; прояснить и согласовать цели; выдвинуть возможные альтернативы; оценить варианты и выбрать один из них.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА С ЛИТЕРАТУРОЙ

Необходимую для научных исследований информацию вы черпаете из книг, публикаций, периодической печати, специальных информационных изданий и других источников. Успешному поиску и получению необходимой информации содействуют знания основ информатики, источников информации, составов фондов библиотек и их размещения.

Чтобы быстро и умело ориентироваться в этом потоке информации, учитесь работать с предметными каталогами библиотеки, уметь пользоваться информационными изданиями типа “Экспресс-информация”, “Реферативные журналы”, “Книжная летопись”, а также автоматизированной поисковой системой и Интернетом, чтобы быстро найти

нужную информацию.

Умение работать с информацией складывается из умения быстро найти требуемый источник (книгу, журнал, справочник), а в нем – нужные материалы; из умения разобраться в нем, используя при этом различные способы чтения.

Хочется познакомить с двумя способами работы с текстом: первый – интеллект карты, или их еще называют карты ума (mind-maps). Интеллект-карты — это инструмент, позволяющий:

- эффективно структурировать и обрабатывать информацию;
- мыслить, используя весь свой творческий и интеллектуальный потенциал.

Интеллект-карты – очень красивый инструмент для решения таких задач, как проведение презентаций, принятие решений, планирование своего времени, запоминание больших объемов информации, проведение мозговых штурмов, самоанализ, разработка сложных проектов, собственное обучение, развитие, и многих других. Подробную информацию вы найдете на сайте - <http://www.mind-map.ru/>.

Второй: метод чтения называется ПВЧУК (PQRST), и он является весьма эффективным средством улучшить понимание ключевых идей и сведений, а также их запоминание. Название метода состоит из аббревиатуры названий пяти его этапов: предосмотр, вопросы, чтение, устное воспроизведение и контроль.



Первый и последний этапы (предосмотр и контроль) применяются к главе в целом; три этапа в середине (вопросы, чтение и устное воспроизведение) применяются по мере перехода к каждому крупному разделу главы.

Этап II (Предосмотр). На первом этапе вы бегло просматриваете всю главу, стремясь получить общее представление об основных темах. Это достигается прочтением резюме и затем беглым прочтыванием самой главы; при этом особое внимание стоит обратить на заголовки основных разделов и подразделов, а также пробежать глазами рисунки и иллюстрации.

Наиболее важное в этапе предосмотра — тщательно прочитать резюме в конце главы после того, как вы бегло ее просмотрели. Не поленитесь обратить внимание на каждый пункт этого резюме; при этом у вас возникнут вопросы, на которые надо будет ответить позднее, когда вы будете читать текст полностью. На этапе предосмотра вы получаете общее представление о темах, обсуждающихся в главе, и об их организации.

Этап В (Вопросы). Как отмечалось ранее, этапы В, Ч и У следует применять к каждому крупному разделу главы по мере перехода к нему. Как правило, главы этой книги содержат от 5 до 8 крупных разделов и каждый раздел начинается с заголовка крупными буквами. Проработайте главу по одному разделу за один раз, применяя к каждому из них этапы В, Ч и У, прежде чем перейти к следующему. Прежде чем прочитать раздел, прочитайте его заголовок, а также заголовки его подразделов. Затем преобразуйте тематические заголовки в один или более вопросов, на которые вы ожидаете найти ответ при чтении этого раздела. Спросите себя: «Какова была основная идея автора

при написании этого раздела?» Это этап вопросов.

Этап Ч (Чтение). Далее прочтите раздел внимательно, со смыслом. По мере чтения постарайтесь ответить на вопросы, поставленные вами на этапе В. Вдумывайтесь в то, что читаете, и попытайтесь связать это с тем, что уже знаете. Возможно, вы захотите пометить или подчеркнуть ключевые слова или фразы текста. Не стоит, однако, пометить более 10-15% текста. Слишком много выделений мешают поставленной задаче, суть которой в том, чтобы ключевые слова и идеи выделялись при последующем просмотре. Возможно, лучше всего отложить внесение пометок, пока вы не прочитали весь раздел и не познакомились со всеми ключевыми идеями, так чтобы судить об их относительной важности.

Этап У (Устное воспроизведение). Окончив читать раздел, попытайтесь воспроизвести основные идеи и повторить информацию. Устное воспроизведение — мощное средство фиксации материала в памяти.

Выразите идеи своими словами и повторите информацию (желательно вслух, а если вы не одни, то про себя). Сверьтесь с текстом, чтобы быть уверенным, что вы воспроизвели материал верно и полно. Устное воспроизведение вскроет пробелы в вашем знании и поможет вам организовать информацию в памяти. Завершив таким образом один раздел текущей главы, переходите к следующему и снова примените этапы В, Ч и У. Продолжайте таким же образом, пока не закончите все разделы главы.

Этап К (Контроль). Когда вы закончили чтение всей главы, вам надо проверить себя и просмотреть весь материал. Проглядите свои пометки и проверьте воспроизведение основных идей. Попробуйте понять связь разных фактов друг с другом и их организацию внутри главы. На этапе контроля может потребоваться просмотреть снова всю главу и проверить ключевые факты и идеи. На этом этапе вам также следует перечитать резюме главы; при этом вы должны уметь добавлять подробности ко всем его пунктам. Не откладывайте этап контроля до предэкзаменационной ночи. Лучше всего в первый раз пересмотреть главу сразу после ее прочтения.

Исследования показывают, что метод ПВЧУК очень полезен и определенно предпочтительнее, чем простое прочтение всей главы напрямую. Устное воспроизведение особенно важно; лучше потратить значительное время учебы на активную попытку повторить материал, чем отдать все время его чтению и перечитыванию. Исследования показывают также, что тщательное прочтение резюме главы перед прочтением ее самой особенно продуктивно. Чтение резюме дает общее представление о главе, которое позволяет организовывать материал по мере ее прочтения. Даже если вы решите не проходить по всем этапам метода ПВЧУК, обратите особое внимание на устное воспроизведение и прочтение резюме главы как на хороший способ первого знакомства с материалом.

Как уже отмечалось, самостоятельная работа с учебниками и книгами (а для психологов — это также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) — это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания. Основные советы здесь можно свести к следующим:

1. Составить перечень книг, с которыми Вам следует познакомиться; «не старайтесь запомнить все, что вам в ближайшее время не понадобится, — советует молодому ученому Г. Селье, — запомните только, где это можно отыскать»
2. Сам такой перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, что для экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что Вас интересует за рамками официальной учебной деятельности, то есть что может расширить Вашу общую культуру...).
3. Обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит очень сэкономить время).
4. Разобраться для себя, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более

- внимательно, а какие – просто просмотреть.
5. При составлении перечней литературы следует посоветоваться с преподавателями и научными руководителями (или даже с более подготовленными и эрудированными сокурсниками), которые помогут Вам лучше сориентироваться, на что стоит обратить большее внимание, а на что вообще не стоит тратить время...
 6. Безусловно, все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц).
 7. Если книга – Ваша собственная, то допускается делать на полях книги краткие пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный указатель», где отмечаются наиболее интересные для Вас мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора (это очень хороший совет, позволяющий экономить время и быстро находить «избранные» места в самых разных книгах).
 8. Если Вы раньше мало работали с научной психологической литературой, то следует выработать в себе способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда Вам понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать), и это может занять немалое время (у кого-то – до нескольких недель и даже месяцев); опыт показывает, что после этого студент каким-то «чудом» начинает буквально заглатывать книги и чуть ли не видеть «сквозь обложку», стоящая это работа или нет...
 9. «Либо читайте, либо перелистывайте материал, но не пытайтесь читать быстро... Если текст меня интересует, то чтение, размышление и даже фантазирование по этому поводу сливаются в единый процесс, в то время как вынужденное скорочтение не только не способствует качеству чтения, но и не приносит чувства удовлетворения, которое мы получаем, размышляя о прочитанном», – советует Г. Селье.
 10. Есть еще один эффективный способ оптимизировать знакомство с научной литературой – следует увлечься какой-то идеей и все книги просматривать с точки зрения данной идеи. В этом случае студент (или молодой ученый) будет как бы искать аргументы «за» или «против» интересующей его идеи, и одновременно он будет как бы общаться с авторами этих книг по поводу своих идей и размышлений... Проблема лишь в том, как найти «свою» идею...

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

Научная публикация – основной результат деятельности исследователя. Главная цель научной публикации – сделать работу автора достоянием других исследователей и обозначить его приоритет в избранной области исследований.

Можно выделить несколько видов научных публикаций: монографии, статьи и тезисы докладов. Монография – это научный труд, в котором с наибольшей полнотой исследуется определённая тема, поэтому монографии пишутся редко. Тезисы докладов – это краткие публикации, как правило, содержащие 1-2 страницы, вследствие чего они не позволяют в должной мере ни отразить результаты, ни обсудить их и не представляют большого интереса для научного мира. Во многих случаях, например, при написании заявки на поддержку исследований тезисы докладов вообще не учитываются как публикации. Наибольший интерес представляют научные статьи, которые включают в себя как рецензируемые статьи (перед опубликованием статья проходит рецензирование) и нерецензируемые статьи, так и труды (или материалы) конференций.

Всякая научная статья должна содержать краткий, но достаточный для понимания отчет о проведенном исследовании и объективное обсуждение его значения. Отчет должен содержать достаточное количество данных и ссылок на опубликованные источники информации, чтобы коллегам можно было оценить и самим проверить работу. Написать хорошую статью – значит достичь этих целей.

Чтобы написать хорошую статью необходимо соблюдать стандарты построения общего плана научной публикации и требования научного стиля речи. Это обеспечивает однозначное восприятие и оценку данных читателями. Основные черты научного стиля: логичность, однозначность, объективность.

Основная задача этих рекомендаций – практическая помощь в написании и оформлении Ваших научных трудов (статей, тезисов).

Основная структура содержания статьи

В статье следует сжато и четко изложить современное состояние вопроса, цель работы, методику исследования, результаты и обсуждение полученных данных. Это могут быть результаты собственных экспериментальных исследований, обобщения производственного опыта, а также аналитический обзор информации в рассматриваемой области.

Статья, как правило, включает в себя:

- 1) аннотацию;
- 2) введение;
- 3) методы исследований;
- 4) основные результаты и их обсуждение;
- 5) заключение (выводы);
- 6) список цитированных источников.

Обычно статья включает также «Реферат» и «Ключевые слова», а в конце статьи также могут приводиться слова благодарности.

Название (заглавие) – очень важный элемент статьи. По названию судят обо всей работе. Поэтому заглавие статьи должно полностью отражать ее содержание. Правильнее будет, если Вы начнете работу над названием после написания статьи, когда поймали саму суть статьи, его основную идею. Некоторые авторы предпочитают поработать над названием статьи в начале своей работы, но такое подвластно только опытным исследователям. В любом случае помните, что удачное название работы – это уже полдела.

Аннотация. Она выполняет функцию расширенного названия статьи и повествует о содержании работы. Аннотация показывает, что, по мнению автора, наиболее ценно и применимо в выполненной им работе. Плохо написанная аннотация может испортить впечатление от хорошей статьи.

Во **Введении** должна быть обоснована актуальность рассматриваемого вопроса (что Вы рассматриваете и зачем?) и новизна работы, если позволяет объем статьи можно конкретизировать цель и задачи исследований, а также следует привести известные способы решения вопроса и их недостатки.

Актуальность темы – степень ее важности в данный момент и в данной ситуации для решения данной проблемы (задачи, вопроса). Это способность ее результатов быть применимыми для решения достаточно значимых научно-практических задач.

Новизна – это то, что отличает результат данной работы от результатов других авторов.

Цели и задачи исследований. Важно, чтобы при выборе темы четко осознавать те цели и задачи, которые автор ставит перед своей работой. Работа должна содержать определенную идею, ключевую мысль, которой, собственно говоря, и

посвящается само исследование. Формулировка цели исследования - следующий элемент разработки программы. Дабы успешно и с минимальными затратами времени справиться с формулировкой цели, нужно ответить себе на вопрос: “что ты хочешь создать в итоге организуемого исследования?” Этим итогом могут быть: новая методика, классификация, новая программа или учебный план, алгоритм, структура, новый вариант известной технологии, методическая разработка и т.д. Очевидно, что цель любой работы, как правило, начинается с глаголов:

- выявить...
- выявить...
- сформировать...
- обосновать...
- проверить...
- определить...
- создать...
- построить...

Задачи – это, как правило, конкретизированные или более частные цели. Цель, подобно вееру, разветвляется в комплексе взаимосвязанных задач. Например, если цель исследования – разработать методику оптимальной организации учебно-воспитательного процесса в условиях пятидневной недели, то эта цель может предполагать следующие задачи:

- 1) определить и обосновать оптимальную для каждой студенческой группы продолжительность занятий;
- 2) осуществить корректировку учебных программ в связи с общим сокращением учебного времени;
- 3) освоить с преподавателями методику интенсификации обучения в условиях 90, 85- и 80-минутного занятия;
- 4) выявить динамику перегрузов студентов, занимающихся в режиме пятидневной учебной недели, а также динамику характеристик здоровья и др.

Основная часть _включает само исследование, его результаты, практические рекомендации. От самостоятельного исследователя требуется умение:

- пользоваться имеющимися средствами для проведения исследования или создавать свои, новые средства.
- разобраться в полученных результатах и понять, что нового и полезного дало исследование.

В работе, посвященной экспериментальным (практическим) исследованиям, автор обязан описать методику экспериментов, оценить точность и воспроизводимость полученных результатов. Если это не сделано, то достоверность представленных результатов сомнительна. Чтение такой статьи становится бессмысленной тратой времени.

Важнейшим элементом работы над статьей является представление результатов работы и их физическое объяснение. Необходимо представить результаты в наглядной форме: в виде таблиц, графиков, диаграмм.

Большинство авторов избегают упоминать об экспериментах с отрицательным результатом. Между тем, такие эксперименты, особенно в области технологии, иногда поучительнее экспериментов с положительным исходом. Технология – это наука, в которой, в отличие от математики, бывает так, что минус плюс минус дают плюс. Например, технологический процесс имеет два существенных недостатка, но, тем не менее, обеспечивает необходимое качество продукции. Если устранить только один недостаток, то, как правило, процесс даст сбой и возникнет брак в производстве. [5]

В статье о каком-либо технологическом процессе автору следует рассмотреть виды брака и методы его устранения. Технолог вырастает в специалиста высокой

квалификации, если он исследует причины возникновения брака в производстве и разрабатывает методы его устранения.

Заключение содержит краткую формулировку результатов, полученных в ходе работы. В заключении, как правило, автор исследования суммирует результаты осмысления темы, выводы, обобщения и рекомендации, которые вытекают из его работы, подчеркивает их практическую значимость, а также определяет основные направления для дальнейшего исследования в этой области знаний.

Выводы (вместо заключения) обычно пишутся, если статья основана на экспериментальных данных и является результатом многолетнего труда. Выводы не могут быть слишком многочисленными. Достаточно трех-пяти ценных для науки и производства выводов, полученных в итоге нескольких лет работы над темой. Выводы должны иметь характер тезисов. Их нельзя отождествлять с аннотацией, у них разные функции. Выводы должны показывать, что получено, а аннотация – что сделано. [2]

Список литературы – это перечень книг, журналов, статей с указанием основных данных (место и год выхода, издательство и др.).

Ссылки в статье на литературные источники можно оформить тремя способами: 1) выразить в круглых скобках внутри самого текста (это может быть газетный или журнальный материал); 2) опустить в нижнюю часть страницы с полными выходными данными; 3) указать в квадратных скобках номер источника и страницу из алфавитного списка литературы. В целом, литературное оформление материалов исследования следует рассматривать весьма ответственным делом.

Библиографическое описание документов, включенных в список использованной литературы, составляется в соответствии с требованиями ГОСТ «Библиографическое описание документа. Общие требования и правила составления».

Важно помнить: при отправлении статьи на серьезный академический журнал необходимо соблюдать общую структуру составления статьи с подписыванием подзаголовков структуры статьи. Некоторые издатели, обычно это в сборниках материалов конференций, если не позволяет объем страниц статьи, не акцентируют на подписывание разделов, т.е. текст идет целиком отдельными абзацами.

ЭТО ТОЖЕ ВАЖНО

Правила цитирования. Цитата является точной, дословной выдержкой из какого-либо текста, включенного в собственный текст. Цитаты, как правило, приводятся только для подтверждения аргументов или описаний автора. При цитировании наибольшего внимания заслуживает современная литература и первоисточники. Вторичную литературу следует цитировать как можно экономнее, например, для того, чтобы оспорить некоторые выводы авторов.

Изложение материала статьи. Необходимо представлять своего читателя и заранее знать, кому адресована статья. Автор должен так написать о том, что неизвестно другим, чтобы это неизвестное стало ясным читателю в такой же степени, как и ему самому. Автору оригинальной работы следует разъяснить читателю ее наиболее трудные места. Если же она является развитием уже известных работ (и не только самого автора), то нет смысла затруднять читателя их пересказом, а лучше адресовать его к первоисточникам. Важно показать авторское отношение к публикуемому материалу, особенно сейчас, в связи широким использованием Интернета. Необходимы анализ и обобщение, а также критическое отношение автора к имеющимся в его распоряжении материалам.

Главным в изложении, как отмечал еще А. С. Пушкин, являются точность и краткость. «Словам должно быть тесно, а мыслям просторно» (Н. А. Некрасов). Важны стройность изложения и отсутствие логических разрывов. Красной линией статьи должен

стать общий ход мыслей автора. Текст полезно разбить на отдельные рубрики. Это облегчит читателю нахождение требуемого материала. Однако рубрики не должны быть излишне мелкими. [8]

Терминология Автор должен стремиться быть однозначно понятым. Для этого ему необходимо следовать определенным правилам:

- употреблять только самые ясные и недвусмысленные термины;
- не употреблять слово, имеющее два значения, не определив, в каком из них оно будет применено;
- не применять одного слова в двух значениях и разных слов в одном значении [1].

Не следует злоупотреблять иноязычными терминами. Как правило, они не являются синонимами родных слов, между ними обычно имеются смысловые оттенки.

Язык изложения. Научная статья должна быть написана живым, образным языком, что всегда отличает научные работы от не относящихся к таковым. Многие серьезные научные труды написаны так интересно, что читаются, как хороший детективный роман. Необходимо безжалостно истреблять в тексте лишние слова: «в целях» вместо «для», «редакция просит читателей присылать свои замечания» (слово «свои» — лишнее), «весь технологический процесс в целом» и т. д. Следует также устранять всякие «загадочные» термины. Следует также избегать ненужной возвратной формы глаголов. Ее нужно применять, только когда речь идет о самопроизвольно протекающих процессах. Например, нужно сказать: «применяют метод вакуумного напыления», а не «применяется метод вакуумного напыления». Это позволяет различать «деталь нагревается» от «деталь нагревают», что устраняет неясности.

Как писать? Начинающему автору необходимо свыкнуться с мыслью, что подлинная работа над статьей начинается сразу после написания первого варианта. Надо безжалостно вычеркивать все лишнее, подбирать правильные выражения мыслей, убирать все непонятное и имеющее двойной смысл. Но и трех-четырёх переделок текста может оказаться мало.

Многие авторы придерживаются следующего способа написания научной статьи. Сначала нужно записать все, что приходит в голову в данный момент. Пусть это будет написано плохо, здесь важнее свежесть впечатления. После этого черновик кладут в стол и на некоторое время забывают о нем. И только затем начинается авторское редактирование: переделывание, вычеркивание, вставление нового материала. И так несколько раз. Эта работа заканчивается не тогда, когда в статью уже нечего добавить, а когда из нее уже нельзя ничего выбросить. «С маху» не пишет ни один серьезный исследователь. Все испытывают трудности при изложении.

Для того чтобы подчеркнуть направление вашей мысли при написании статьи и сделать более наглядной его **логическую структуру**, вы можете использовать различные вводные слова и фразы:

- 1) Во-первых,... Во-вторых,... В-третьих...
- 2) Кроме того
- 3) Наконец
- 4) Затем
- 5) Вновь
- 6) Далее
- 7) Более того
- 8) Вместе с тем
- 9) В добавление к вышесказанному
- 10) В уточнение к вышесказанному
- 11) Также
- 12) В то же время
- 13) Вместе с тем

- 14) Соответственно
- 15) Подобным образом
- 16) Следовательно
- 17) В сходной манере
- 18) Отсюда следует
- 19) Таким образом
- 20) Между тем
- 21) Тем не менее
- 22) Однако
- 23) С другой стороны
- 24) В целом
- 25) Подводя итоги
- 26) В заключение
- 27) Итак
- 28) Поэтому

Однако не следует злоупотреблять вводными фразами начинать с них каждое предложение.

Техническая сторона оформления статьи

Правильно оформленная работа облегчает восприятие Вашей статьи. Есть некоторые правила, которых надо соблюдать:

- 1) после заголовка (подзаголовка), располагаемого посередине строки, точка не ставится. Также не допускается подчеркивание заголовка и переносы в словах заголовка;
- 2) страницы нумеруются в нарастающем порядке;
- 3) правила сокращения слов и словосочетаний. Применение сокращенных словосочетаний регламентируется ГОСТ 7.12-93 «Сокращение русских слов и словосочетаний в библиографическом описании». Кроме того, имеются общепринятые правила сокращения слов и выражений, применяемые при написании курсовых работ, рефератов, диссертаций, статей. При этом используются следующие способы:
 1. Пишут лишь первые буквы слова (например, "гл." - глава, "св." - святой, "ст." - статья).
 2. Оставляют лишь первую букву слова (например, век - "в.", год - "г.").
 3. Оставляют только часть слова без окончания и суффикса (например, "абз." - абзац, "сов." - советский).
 4. Пропускают сразу несколько букв в середине слова, а вместо них ставят дефис (например, университет - "ун-т", издательство - "изд-во").

Нужно быть внимательным при использовании и таких трех видов сокращений, как буквенные аббревиатуры, сложносокращенные слова, условные географические сокращения по начальным буквам слов или по частям слов.

Таковыми аббревиатурами удобно пользоваться, так как они состояются из общеизвестных словообразований (например, "ВУЗ", "профсоюз"). Если необходимо обозначить свой сложный термин такой аббревиатурой, то в этом случае ее следует указывать сразу же после данного сложного термина. Например, "средства массовой информации (СМИ)". Далее этой аббревиатурой можно пользоваться без расшифровки.

При написании научных работ необходимо соблюдать общепринятые графические сокращения по начальным буквам слов или по частям таких слов: "и т.д." (и так далее), "и

т.п." (и тому подобное), "и др." (и другое), "т.е." (то есть), "и пр." (и прочее), "вв." (века), "гг." (годы), "н.э." (нашей эры), "обл." (область), "гр." (гражданин), "доц." (доцент), "акад." (академик). При сносках и ссылках на источники употребляются такие сокращения, как "ст.ст." (статьи), "см." (смотри), "ср." (сравни), "напр." (например), "т.т." (тома).

Следует иметь также в виду, что внутри самих предложений такие слова, как "и другие", "и тому подобное", "и прочее" не принято сокращать. Не допускаются сокращения слов "так называемый" (т.н.), "так как" (т.к.), "например" (напр.), "около" (ок.), "формула" (ф-ла).

Хорошо сделанная статья является логическим завершением выполненной работы. Поэтому, наряду с совершенствованием в исследовательской работе, необходимо постоянно учиться писать статьи. Подведем итог. Так как же работать над статьей?

- Определитесь, готовы ли вы приступить к написанию статьи и можно ли ее опубликовать в открытой печати.
- Составьте подробный план построения статьи.
- Разыщите всю необходимую информацию (статьи, книги, патенты и др.) и проанализируйте ее.
- Напишите введение, в котором сформулируйте необходимость проведения работы и ее основные направления.
- Поработайте над названием статьи.
- В основной части статьи опишите методику экспериментов, полученные результаты и дайте их физическое объяснение.
- Составьте список литературы.
- Сделайте выводы.
- Напишите аннотацию.
- Проведите авторское редактирование.
- Сократите все, что не несет полезной информации, вычеркните лишние слова, непонятные термины, неясности.

3. КОМПОНЕНТЫ МОНИТОРИНГА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ

3.1. Технологическая карта рейтинга дисциплины «Профессиональное консультирование»

Наименование дисциплины/курса	Уровень/ступень образования (бакалавриат, магистратура)	Название цикла дисциплины в учебном плане	Количество зачетных единиц/кредитов
Профессиональное консультирование	Магистр	вариативная часть	2
Смежные дисциплины по учебному плану			
Предшествующие: Теория и практика психологического консультирования			
Последующие: Практикум по психологическому консультированию, Организационное консультирование, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (производственная)			

БАЗОВЫЙ МОДУЛЬ № 1 Методологические основы профессионального консультирования			
	Форма работы	Количество баллов 40%	
		min	max
Текущая работа	Выполнение заданий 1 - 8	12	18
	Работа на семинаре	6	12
Итого:		18	30

БАЗОВЫЙ МОДУЛЬ № 2 Психолого-педагогические проблемы профессионального консультирования разных возрастных групп			
	Форма работы*	Количество баллов 45%	
		min	max
Текущая работа	Работа на семинаре	12	20
	Выполнение заданий 12 – 19	18	30
Итого		30	50

Итоговый модуль			
Содержание	Форма работы	Количество баллов 15%	
		min	max
Собеседование	Собеседование по теоретическому курсу	6	10
Решение профессиональной задачи.	Решение профессиональной задачи.	6	10
Итого:		12	20

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ		
Форма работы	Количество баллов	
	min	max
1. Составление аннотированного каталога журнальных статей,	0	8

Интернет-ресурсов по выбранному разделу, теме (не менее 15 наименований).		
2. Собеседование-коллоквиум (для магистров, не получивших баллов, соответствующих оценке «Удовлетворительно»).	0	8
3. Выполнение задания творческого характера (по согласованию с преподавателем).	0	10
4. Составление тестовых заданий по выбранному разделу (не менее 10 заданий).	0	10
Итого	0	10
Общее количество баллов по дисциплине (по итогам изучения всех модулей, без учета дополнительного модуля)	min 60	max 100

Соответствие рейтинговых баллов и академической отметки

Общее количество набранных баллов	Академическая отметки
0 - 59 баллов	«неудовлетворительно»
60-72 балла	«удовлетворительно»
73-86 баллов	«хорошо»
87-100 баллов	«отлично»

3.2. Фонд оценочных средств (контрольно-измерительные материалы)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ 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 № 5
 от «16» мая 2018 г.
 Заведующий кафедрой

Мосина Н.А.



ОДОБРЕНО
 на заседании научно-методического
 совета специальности (направления
 подготовки)
 Протокол № 6
 от «23» мая _____ 2018 г.
 Председатель НМСС (Н)

Дуда И.В.



**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 профессиональному стандарту «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н.

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.

Заместитель директора
по научно-методической работе
МАОУ «Гимназия № 5»
г. Красноярск



 М. И. Порошина

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 аспирантами 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:

- ОК-2 – готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и профессионально-этическую ответственность за принятые решения;
- ОПК-5 – способен проектировать и осуществлять диагностическую работу, необходимую в профессиональной деятельности;

- ДПК-6 – способен консультировать персонал организаций и учреждений сферы образования по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, отбора, подбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом;
- ДПК-12 – способен консультировать обучающихся по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношения в коллективе и другим вопросам;
- ПК-10 – способен определять проблемы и перспективы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения подростков в системе общего и дополнительного образования.

2.2. Оценочные средства

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ	
			Номер	Форма
ОК-2 - готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и профессионально-этическую ответственность за принятые решения.	Научные школы и теории в современной психологии, Философия и психология на современном этапе развития общества, Практикум по психологическому консультированию, Теория и практика психологического консультирования, Основы индивидуальной и групповой супервизии, Нормативно-правовые основы работы психолога-консультанта, Бихевиоральный подход в психологическом консультировании, Экзистенциальный подход в психологическом консультировании, Когнитивный подход в консультировании, Гештальт-подход в консультировании, Кризисное консультирование, Профессиональное консультирование, Дистантное психологическое консультирование, Технологии группового психологического консультирования, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности (учебная), Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы, Социальные основы профилактики экстремизма и зависимых форм поведения в молодежной среде, Правовые 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 проектировать и осуществлять диагностическую работу, необходимую в профессиональной деятельности.	Методология и методы научного исследования (качественные и количественные методы), Психологическая диагностика в психологическом консультировании, Кризисное консультирование, Профессиональное консультирование, Возрастно-психологическое консультирование, Семейное консультирование, Организационное консультирование, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (производственная), Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Подготовка к	Текущий контроль	1	Задания для самостоятельной работы
			2	Работа на семинаре.
		Промежуточная аттестация	3	Собеседование
			4	Профессиональные

	защите и защита выпускной квалификационной работы.		5	задачи Рефлексивное эссе	
ДПК-6 - способен консультировать персонал организаций и учреждений сферы образования по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, отбора, подбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.	Профессиональное консультирование, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Подготовка к защите 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
ДПК-12 - способен консультировать обучающихся по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношения в коллективе и другим вопросам.	Практикум по психологическому консультированию, Теория и практика психологического консультирования, Бихевиоральный подход в психологическом консультировании, Экзистенциальный подход в психологическом консультировании, Когнитивный подход в консультировании, Гештальт-подход в консультировании, Кризисное консультирование, Профессиональное консультирование, Дистантное психологическое консультирование, Технологии группового психологического консультирования, Основы клинической психологии, Психологическое здоровье и Психосоматика, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (производственная), Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Подготовка к защите 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-10 - способен определять проблемы и перспективы профессиональной ориентации и профессионального	Философия и психология на современном этапе развития общества, Феноменология развития личности, Профессиональное консультирование, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (производственная), одготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Подготовка к	Текущий контроль	1	Задания для самостоятельной работы	
			2	Работа на семинаре.	

самоопределения подростков в системе общего и дополнительного образования.	защите и защита выпускной квалификационной работы, Социальные основы профилактики экстремизма и зависимых форм поведения в молодежной среде, Правовые основы профилактики экстремизма и зависимых форм поведения в молодежной среде.	Промежуточная аттестация	3	Собеседование
			4	Профессиональные задачи
			5	Рефлексивное эссе

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.п.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 личного самоопределения.
30. Профессиональные игры и тренинги.
31. Профориентационные игры с классом.
32. Игровые профориентационные упражнения.
33. Активизирующие методы в профессиональном консультировании.
34. Методы принятия профконсультационного решения.
35. Анкетирование, тестирование, опрос в профессиональном консультировании.
36. Организация профориентационного 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 профориентационной 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
ОК-2; ОПК-5; ДПК-6; ДПК-12; ПК-10.	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 по <i>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) отлично/зачтено	(73-86 баллов) хорошо/зачтено	(60-72 баллов)* удовлетворительно/за чтено
ОК-2; ОПК-5; ДПК-6; ДПК-12; ПК-10.	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
ОК-2; ОПК-5; ДПК-6; ДПК-12; ПК-10.	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, 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 соотнести 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 соотнести 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 профессионального консультирования для успешной деятельности психолога, носит обобщенный, не ясно выражена собственная позиция.</p>
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.	<p>2 балла – проблема раскрыта на теоретическом уровне, в связях и обоснованиях, с корректным использованием научных терминов и понятий в контексте ответа.</p> <p>1 балл – проблема раскрыта при формальном использовании научных терминов.</p> <p>0 баллов – проблема обозначена на бытовом уровне; проблема не раскрыта, или сформулировано мнение без аргументов.</p>
3. Аргументация своей позиции с опорой на факты психологической социальной действительности или собственный опыт.	<p>2 балла – дана аргументация своего мнения с опорой на факты психологической социальной действительности или личный социальный опыт.</p> <p>1 балл – аргументация неубедительная или отсутствует.</p> <p>0 баллов – аргументация своего мнения дана вне контекста проблемы.</p>
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.

4.2.1. 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.п.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) теории 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 конкретным 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 ситуаций 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)

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 девятых 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,	Определение информированности о профессиональной деятельности.

характеру?	
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 данной должности? Что может помешать? Что Вы будете делать в случае неудачи?	Определение представления клиента о собственных 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	Выяснение позиционирования кандидата в жизни,

помечтать, кем Вы бы увидели себя в профессиональном плане через год, три, пять лет?	отношение к текущей работе как к случайному эпизоду, ступеньке наверх 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	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10

	на всех уровнях	
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		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

	возможность начать и построить свое собственное дело	
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 перекладывают 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 требующиеся 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, уравнивая 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.

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2017/2018 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Изменены часы, отводимые на изучение дисциплины, согласно учебному плану.
2. Включен ФОС.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования 15.05.2017 г. протокол № 4

Внесенные изменения утверждаю:

Заведующий кафедрой



Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2017 г.

Председатель НМСС (Н)



Ю.Р. Юденко

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

3. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
4. Обновлен перечень лицензионного программного обеспечения.
5. В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации» от 28.04.2018 № 297 (п)

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования 16.05.2018 г. протокол № 5

Заведующий кафедрой



Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2018 г.

Председатель НМСС (Н)



И.В. Дуда

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения рабочей программы на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. На титульном листе РПД и ФОС изменено название ведомственной принадлежности «Министерство науки и высшего образования» на основании приказа «о внесении изменений в сведения о КГПУ им. В.П. Астафьева» от 15.07.2018 № 457 (п).

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в учебной программе на 2019/2020 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
2. Обновлен перечень лицензионного программного обеспечения.

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики и психологии начального образования от 08 мая 2019 г., протокол № 5.

Заведующий кафедрой



Н.А. Мосина

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Протокол № 6 от 23 мая 2019 г.

Председатель НМСС (Н)



И.В. Дуда

КАРТА ЛИТЕРАТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
Профессиональное консультирование

Направление подготовки: 44.04.02 Психолого-педагогическое образование,
направленность (профиль) образовательной программы: «Мастерство психологического консультирования»
по заочной форме обучения

Наименование	Место хранения/ электронный адрес	Кол-во экземпляров /точек доступа
ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА		
Зеер, Э.Ф. Профориентология : теория и практика [Текст] : учебное пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. - М. : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2006. - 192 с. - (Gaudeamus).	Научная библиотека	25
Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст] : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Э. Ф. Зеер. - 2-е изд., стереотип. - М. : Академия, 2007. - 240 с.	Научная библиотека	32
Пряжникова, Е.Ю. Профориентация [Текст] : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. - М. : Академия, 2005. - 496 с. - (Высшее профессиональное образование).	Научная библиотека	22
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА		
Зеер, Эвальд Фридрихович. Психология профессий [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. - 2-е изд., перераб., доп. . - М. : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. - 336 с.	Научная библиотека	5
Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций [Текст] : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. - М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2005. - 240 с. - (Gaudeamus).	Научная библиотека	4
Калугин, Н.И. Профессиональная ориентация учащихся [Текст] : учебное пособие / Н. И. Калугин, А. Д. Сазонов, В. Д. Симоненко. - М. : Просвещение, 1983. - 191 с.	Научная библиотека	7
Фрумкин, А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности [Текст] : научное издание / А. А. Фрумкин. - СПб. : Речь, 2004. - 210 с. : ил. - (Практикум по психодиагностике). -	Научная библиотека	5

Чернявская, Анна Павловна. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации [Текст] : монография / А.П. Чернявская. - М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. - 96 с.	Научная библиотека	20
Шаповалов, В. К. Консультирование по карьере [Текст] : учебное пособие / В. К. Шаповалов, О. В. Минкина. - М. : Академический проект, 2008. - 282 с. - 5	Научная библиотека	5
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ		
Носкова, О.Г. Психология труда [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / О.Г. Носкова; Под ред. Е.А. Климова. - М. : Академия, 2004. - 384 с. - (Высшее профессиональное	Научная библиотека	27
Воробьев, А.Н. Опросник профессиональных предпочтений по Холланду / А.Н. Воробьев, И.Г. Сенин, В.И. Чирков. - Москва : Когито-Центр, 2001. - 20 с. - ISBN 5-89353-059-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=56408	ЭБС «Университетская библиотека он-лайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Грязнов, Б.К. Диагностика профессиональной пригодности специалистов / Б.К. Грязнов. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 68 с. - ISBN 978-5-905785-80-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86589	ЭБС «Университетская библиотека он-лайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Димитрюк, А.А. Комплексная профессиональная диагностика персонала (отраслевая специфика) [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / А. А. Димитрюк ; Омский гос. пед. ун-т. - Омск : ОмГПУ, 2014. - 122 с. - Библиогр.: с. 105-108. - Режим доступа: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4136/read.php	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Ермолаева, Е.П. Оценка реализации профессионала в системе «человек–профессия–общество» / Е.П. Ермолаева. - Москва : Институт психологии РАН, 2011. - 176 с. - (Методы психологии). - ISBN 978-5-9270-0211-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86274	ЭБС «Университетская библиотека он-лайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Иванова, Е.М. Психологическая системная профессиография / Е.М. Иванова. - Москва : ПЕР СЭ, 2003. - 208 с. - ISBN 5-9292-0109-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233267	ЭБС «Университетская библиотека он-лайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, И.А. Федорова ; ред. А.Я. Кибанов. - Москва : Проспект, 2013. - 75 с. - ISBN 978-5-392-09732-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252109	ЭБС «Университетская библиотека он-лайн»	Индивидуальный неограниченный доступ

Кондратьева, Т.Н. Профессиональная карьера в образовании [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Т. Н. Кондратьева ; Новосиб. гос. пед. ун-т. - Новосибирск : НГПУ, 2014. - 148 с. : ил. - Библиогр.: с. 146-147. - Режим доступа: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/3395/read.php	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Малярчук, Н.Н. Профилактика профдеформаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. Н. Малярчук ; Тюменский гос. ун-т, Ин-т дистанционного образования, Ин-т психологии и педагогики. - Тюмень : ТюмГУ, 2013. - 292 с. - Библиогр.: с. 235-237. - Режим доступа: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/5719/read.php	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Незоренко, Т.К. Теоретические основы оценки и аттестации персонала организации / Т.К. Незоренко. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 110 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87833	ЭБС «Университетская библиотека он-лайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Перевозкина, Ю.М. Профконсультирование лиц с ограниченными возможностями здоровья [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. М. Перевозкина, Е. В. Ветерок, Л. В. Зиновьева ; Новосиб. гос. пед. ун-т. - Новосибирск : НГПУ, 2017. - 262 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 139-145. - Режим доступа: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/6118/read.php	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / ред. В.А. Бодров. - Москва : Институт психологии РАН, 2004. - 391 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 5-9270-0025-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86440	ЭБС «Университетская библиотека он-лайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Трубникова, Н.Н. Профессиональное самоопределение: проблемы готовности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. И. Трубникова, Е. П. Шабалина. - Бийск : АГАО, 2016. - 90 с. : ил. - Библиогр.: с. 76-80. - Режим доступа: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/5102/read.php	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Информационные справочные системы и профессиональные базы данных		
Электронный каталог КГПУ им. В.П. Астафьева [Электронный ресурс]: система автоматизации библиотек «ИРБИС 64»: база данных содержит сведения о книгах, брошюрах, диссертациях, компакт-дисках, статьях из научных и журналов. Электрон. Дан. Красноярск, 1992 Режим доступа: http://library.kspu.ru .	http://library.kspu.ru .	Свободный доступ
Elibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию / Рос. Информ. Портал. Москва, 2000. Режим доступа: http://elibrary.ru .	http://elibrary.ru	Свободный доступ
East View : универсальные базы данных [Электронный ресурс] : периодика России, Украины и стран СНГ . Электрон.дан. ООО ИВИС. 2011.	https://dlib.eastview.com/	Индивидуальный неограниченный доступ

Межвузовская электронная библиотека (МЭБ)	https://icdlib.nspu.ru/	Индивидуальный неограниченный доступ
---	---	--

главный библиотекарь
должность структурного подразделения)



(подпись)

/ Шарапова И.Б.
(Фамилия И.О.)

КАРТА МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ ДИСЦИПЛИНЫ
для магистров

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы
Мастерство психологического консультирования
по заочной форме обучения

Аудитория	Оборудование
Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 0-13	Учебная доска - 1 шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 0-14	Маркерная доска -1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 0-15	Учебная доска -1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-01	Компьютер - 4 шт., МФУ - 1шт., Принтер - 2 шт., проектор - 1шт., Ноутбук - 2шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-02	Компьютер - 13шт., экран - 1шт., Проектор - 1шт., учебные картины - 18шт., учебная доска - 1шт., магнитно-маркерная доска - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-03	Экран - 1шт., Проектор - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-04	Ноутбук - 12шт., экран - 1шт., доска учебная - 1шт., доска маркерная - 1шт., сейф для хранения зарядки ноутбуков, МФУ - 1шт., интерактивная доска с проектором - 1шт., стол для инвалида-колясочника 1000*600рег. - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-09	Экран - 1шт., Проектор - 1шт., учебная доска - 1шт., учебные картины
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-10	Компьютер - 13шт., проектор - 1шт., интерактивная доска -1шт., доска учебная - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)

г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-15	Мобильный экран - 1шт., учебные картины - 15шт., учебная доска - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-01	Компьютер - 7шт., копировальный аппарат - 1шт., Принтер - 3шт., Планшет - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-02	Проектор - 1шт., Экран - 1шт., интерактивная доска - 1шт., компьютер - 1шт. ПО: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-03	Телевизор - 1шт., учебная доска - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-05	Доска учебная - 1 шт., проектор - 1шт., Экран - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-08	Проектор - 1шт., Экран - 1шт., учебная доска - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-09	Переносной экран - 1шт., учебная доска - 1 шт., информационные стенды по истории образования
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-10	Экран - 1шт., Проектор - 1шт., учебная доска - 1шт.
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-12	Компьютер - 10шт., мобильный экран - 1шт., учебная доска - 1шт., фортепиано - 1шт., проектор - 1шт. Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-13	Проектор - 1шт., Экран - 1шт., аудиоаппаратура - 1шт., цифровое пианино - 1шт.
Аудитории для самостоятельной работы	
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 1-16	Компьютер - 2шт., принтер - 2шт. ПО: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)
г. Красноярск, пр. Мира, 83, ауд. 2-11	Компьютер - 5 шт., принтер - 2шт., МФУ - 2шт., учебно- методическая литература ПО: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)

Операционная система Альт Образование 8 включает следующий пакет

программных продуктов:

1. Perl 5.22
2. Python 2.7 и 3.5,
3. PHP 5.6
4. GCC 5.3
5. LibreOffice 5.3
6. Firefox ESR 52.5.2
7. WINE 1.9.12
8. GIMP 2.8.20
9. wxMaxima 16.04.2
- 10.Scribus 1.5.3
- 11.Inkscape 0.92
- 12.Blender 2.77
- 13.Moodle 2.5
- 14.ПУЖЕЛЬ 1.0.1
- 15.Mediawiki 1.23

Операционная система LinuxMint включает следующий пакет программных продуктов:

1. Firefox
2. Thunderbird
3. LibreOffice
4. GIMP
5. Pidgin
6. Rhythmbox
7. HexChat
8. GParted
9. VLC
- 10.LightDM