

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Косенок Сергей Михайлович
 Должность: ректор
 Дата подписания: 01.07.2025 12:03:31
 Уникальный программный ключ:
 e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdfc836

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Психологические методы профессионального консультирования»

Код, направление подготовки	37.05.02 Психология служебной деятельности
Направленность (профиль)	Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
Форма обучения	очная
Кафедра-разработчик	Психологии
Выпускающая кафедра	Психологии

Типовые задания для контрольной работы

Перед проведением экзамена в 7 семестре проводится контрольная работа с целью контроля усвоения студентами знаний лекционного курса, оценки знаний и навыков, приобретенных в ходе практических занятий, развивающие профессиональные способности в соответствии с требованиями квалификационной характеристики специалиста. *Контрольная работа проводится в виде практического задания в часы самостоятельной работы в объеме, предусмотренном рабочей программой по дисциплине и учебной нагрузкой преподавателя.*

Темы контрольных работ:

1. Сравнительный анализ моделей психологического профессионального консультирования.

Типовые вопросы к экзамену (7 семестр)

Проведение промежуточной аттестации в 7 семестре в виде экзамена. Задания на экзамене содержат: теоретический и практический вопросы.

Задание для показателя оценивания дескриптора «Знает»	Вид задания
<i>Сформулируйте развернутые ответы на следующие теоретические вопросы:</i> 1. Профессиональное становление личности. Основные составляющие профессионализации личности. Уровни профессионализма (А.К. Маркова, Н.С. Пряжников). 2. Профессиональное становление личности. Двойственный характер противоречий процесса профессионального становления личности. Проблема профессионального становления личности в зарубежной и отечественной психологии. 3. Психологические проблемы в профессиональном становлении личности: профессиональное самоопределение. Сущность профессионального самоопределения. Психологические стратегии профессионального становления личности.	Теоретическое

4. Психологические проблемы в профессиональном становлении личности: профессиональное обучение, профессиональное самосознание, профессиональная идентичность. Внешние и внутренние источники профессиональной идентичности. Внутриличностный конфликт профессионального становления. 5. Психологические проблемы в профессиональном становлении личности: кризисы профессионализации личности. Типология кризисов профессионализации личности. Основные факторы кризисов профессионального становления. Фазы кризисов профессионального развития. 6. Психологические проблемы в профессиональном становлении личности: кризисы профессионализации личности. Психологические особенности кризисов профессионального становления. 7. Психологическое консультирование. Основные теоретические подходы к психологическому консультированию: Психодинамический, Когнитивно-бихевиоральный, Экзистенциально-гуманистический, Гештальт-терапия. 8. Психологическое консультирование. Характеристика современного уровня развития психологического консультирования в России. 9. Проблемы профессионального консультирования: проблема «двух клиентов», проблема правового соответствия, проблема согласования целей клиента и целей его работодателя. Цель профессиональной консультации. 10. Принципы этических норм профконсультанта. Содержание принципов и правил работы психолога. Нарушение Этического кодекса психолога. 11. Основные направления профессионального консультирования: информационное, диагностическое, консультационное, тренинговое. 12. Цели профессионального консультирования: профориентация, профессиональный отбор, психологическая поддержка. 13. Средства профессионального консультирования: профессиональное информирование, психологическая диагностика, психологическая коррекция. 14. Формы профессионального консультирования: индивидуальное, групповое консультирование. 15. Пятишаговая модель проведения профессионального консультирования. 16. Критерии оценки результативности профессионального консультирования. Типичные ошибки профессионального консультирования. 17. Профессиональное консультирование в ситуации выбора профессии. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования. 18. Профессиональное консультирование в ситуации выпускника профессионального учебного заведения. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования. 19. Консультирование по вопросам дополнительного профессионального образования. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования. 20. Консультирование в ситуации трудоустройства. Общая схема	
---	--

консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования. 21. Консультирование при подготовке к профессиональному отбору. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования. 22. Консультирование при профессиональной адаптации. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования. 23. Консультирование при увольнении. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования. 24. Консультирование на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования.	
---	--

Задание для показателя оценивания дескриптора «Умеет»	Вид задания
<i>Проанализируйте предложенную ситуацию согласно пятишаговой модели профессионального консультирования:</i> 1. Клиент: «Заместитель управляющего филиалом, с которым меня связывают дружеские и рабочие отношения более 12 лет, привел меня на работу в этот банк в марте 2009 г. В силу прямого подчинения вся моя деятельность направлена на выполнение его поручений. Каким образом я могу выйти из «роли его тени» и «приватизировать» наконец результаты своего труда, не нарушая субординации как в его глазах, так и в глазах управляющего филиалом?» 2. Клиент: «Моей главной функциональной обязанностью в качестве начальника управления обслуживания клиентов является поиск и привлечение на обслуживание в банк новых корпоративных клиентов. Но я не могу гарантировать клиентам качество обслуживания и скорость рассмотрения кредитных заявок в силу того, что филиал только открылся и не все бизнес-процессы уже налажены. Следует ли мне снизить активность привлечения новых клиентов?» 3. Придя из центра занятости в быстро развивающуюся коммерческую организацию, профконсультант узнал, что одна из его функций, быть активным помощником «heads-hunter», т.е. «охотником за головами». Так образно называют специалистов (чаще всего это менеджеры по работе с персоналом), которые должны любыми путями отыскивать и привлекать в организацию перспективных, опытных, высококвалифицированных специалистов. Подобная практика ведения кадровой политики получает сегодня в России достаточно широкое распространение (по аналогии с практикой зарубежных фирм). Целью деятельности профконсультанта, таким образом, становится следование интересам своей организации, а целью профконсультации – убедить нужного кандидата перейти на работу в данную организацию. На прежнем месте работы целью профконсультации было формирование профессионального плана клиента службы занятости, и профконсультант стремился строить свою работу в максимальном согласии с интересами клиента. Несмотря на то, что в новых функциях, закрепленных за ним в коммерческой организации, не было ничего противозаконного, они вызвали у профконсультанта определенный протест. У него возникло серьезное опасение, что он не сможет перестроиться на такую модель консультации и принять те принципы, на которых должна строиться его профессиональная деятельность. Вскоре он уволился. 4. По мере роста профессионализма для работника может стать менее значимой внешняя, сторонняя оценка качества решения им профессиональных задач (тем более со стороны неспециалиста или неопытного клиента), но при этом значительно возрастает значение профессиональной самокритичности, усиливается ориентация на самооценку, на удовлетворенность результатами собственного труда. 5. Для специалиста все большую привлекательность приобретают хорошо знакомые задачи, а такие, где прошлый опыт не востребован, начинают тяготить, вызывают неуверенность и беспокойство («справлюсь ли?»). В то же время по мере накопления опыта становится актуальной потребность в его передаче кому-то из учеников. 6. Специалисты в области внутрифирменного обучения отмечают, что после повышения квалификации многие работники испытывают сначала стремление использовать новые знания в профессиональной деятельности, а потом отказываются от этого, так как это ведет к изменениям в окружающем их профессиональном пространстве, которое к ним, как правило, оказывается не готовым. В результате новые аспекты операционально-технической сферы становятся нежелательными, порою конфликтными и в данной ситуации оцениваются менеджерами однозначно как негативные изменения. Нечто подобное наблюдается, когда накопленный специалистом профессиональный опыт оказывается значительно богаче требуемого от него набора профессиональных функций.	

Задание для показателя оценивания дескриптора «Владеет»	Вид задания
Составьте экспертное заключение и рекомендации психолога в соответствии с анализом предложенной ситуации согласно пятишаговой модели профессионального консультирования (см. задания для показателя дескриптора «Умеет»).	Практическое