

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра психологии и педагогики

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФГО

д.ф.н. Ромм М. В.

“ ____ ” _____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Психология профессионального развития личности

Образовательная программа: 37.04.01 Психология, магистерская программа: Социальная и организационная психология

Курс: 1, семестр : 1

Факультет гуманитарного образования,

		Семестр
№	Вид деятельности	1
1	Всего зачетных единиц (кредитов)	4
2	Всего часов	144
3	Всего занятий в контактной форме, час.	32
4	Лекции, час.	0
5	Практические занятия, час.	18
6	Лабораторные занятия, час.	0
7	из них в активной и интерактивной форме, час.	10
8	Аттестация, час.	2
9	Консультации, час.	12
10	Самостоятельная работа, час.	112
11	Виды самостоятельной работы (курсовой проект, курсовая работа, РГЗ, подготовка к контрольной работе)	контр.
12	Вид аттестации	ДЗ

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению (специальности): 37.04.01 Психология

ФГОС введен в действие приказом №1043 от 23.09.2015 г. , дата утверждения: 12.10.2015 г.

Место дисциплины в структуре учебного плана: Блок 1, вариативная, по выбору студента

Рабочая программа разработана на основе компетентностной модели выпускника по направлению (специальности): 37.04.01 Психология

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

ПиП, протокол заседания кафедры №6 от 20.06.2017

Утверждена на совете факультета гуманитарного образования, протокол № 6 от 21.06.2017

Программу разработал:

доцент, к.псих.н. Капустина В. А.

Заведующий кафедрой:

доцент, к.псих.н. Тараканов А. В.

Ответственный за образовательную программу:

заведующий кафедрой Тараканов А. В.

1. Внешние требования

Таблица 1.1

Компетенция ФГОС: ОК.2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; в части следующих результатов обучения:
32. владеть приемами оказания психологической помощи в различных жизненных ситуациях
Компетенция ФГОС: ОК.3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; в части следующих результатов обучения:
у2. уметь планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития
у5. уметь адекватно оценивать свой образовательный уровень и выстраивать индивидуальные образовательные программы
Компетенция ФГОС: ПК.3 способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе; в части следующих результатов обучения:
31. иметь представление об основных движущих силах и условиях развития человека

2. Требования НГТУ к результатам освоения дисциплины

Таблица 2.1

Результаты изучения дисциплины по уровням освоения (иметь представление, знать, уметь, владеть)	Формы организации занятий
<i>Психология профессионального развития личности</i>	
ОК.2.32 владеть приемами оказания психологической помощи в различных жизненных ситуациях	
1. оказания профессиональной психологической помощи в форме профессионального консультирования по вопросам профессионального выбора, трудоустройства, адаптации к условиям труда, смены профессиональной сферы и другим запросам, связанным с профессиональной деятельностью человека	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.3.у2 уметь планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития	
2. создавать план индивидуального профессионального и жизненного пути с применением профессионального психологического инструментария	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.3.у5 уметь адекватно оценивать свой образовательный уровень и выстраивать индивидуальные образовательные программы	
3. соотносить свои профессиональные достижения с требованиями профессии и определять способы собственного профессионального развития	Практические занятия; Самостоятельная работа
4. требования профессиональных стандартов к личности и компетентности психолога	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.3.31 иметь представление об основных движущих силах и условиях развития человека	
5. о закономерностях психического, личностного и профессионального развития человека	Практические занятия; Самостоятельная работа
6. причины возникновения профессионального выгорания сотрудников, основные этапы профессионального развития персонала, способы диагностики и профилактики кризисных состояний в профессиональной деятельности	Практические занятия; Самостоятельная работа

3. Содержание и структура учебной дисциплины

Таблица 3.1

Темы практических занятий	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 1				
Дидактическая единица: общие представления о труде и профессиональной деятельности				

1. Психологические особенности профессиональной деятельности	0	4	2, 4, 5, 6	Вопросы, изучаемые на практическом занятии: 1. Основные этапы развития субъекта труда 2. Кризисы профессионального развития. Проблема профессиональных деструкций 3. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности
Дидактическая единица: характеристики современных профессий и рынка труда				
2. Основы профессионального самоопределения	4	6	2, 3	Задания на практическом занятии: 1. Изучить действующие профессиональные стандарты психолога в социальной сфере, педагога-психолога (психолога в сфере образования), социального работника. 2. Проанализировать актуальный рынок труда на основе изучения данных службы занятости, объявлений в СМИ (газеты, журналы, ТВ, социальные сети), вакансий на специализированных сайтах (hh.ru, zarplata.ru, erabota.ru) и др. 3. Подобрать и пройти 3 профориентационных психологических методики
4. Профессиональный подбор и профессиональный отбор	2	4	1, 2, 3, 4, 5	Принципы, виды, планирование, технология организации и проведения профотбора и профподбора через решение кейсов.
Дидактическая единица: методы профконсультирования				
3. Профессиональная консультация как средство профессионального развития личности	4	4	1, 2, 3, 6	Деловая игра "Профконсультация": группа разбивается на "тройки" (психолог, клиент, супервизор) и поочередно работает с определенной проблемой в области профессионального развития. Дискуссия.

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 1				
1	Контрольные работы	1, 2, 3, 5	40	4

Составить аналитические профессиограммы для трех профессий, наиболее подходящих лично Вам. Профессиограммы должны включать в себя 4 компонента: 1. профессиональный блок (описание профессии, обязанностей и основных условий трудовой деятельности); 2. личностный блок (описание профессионально важных качеств для работы по данной профессии); 3. диагностический блок (методы и методики для определения соответствия человека требованиям профессии); 4. рекомендательный блок (основные варианты применения данной профессии на актуальном рынке труда, указание смежных профессий и/или специальностей). : Иванченко В. А. Методы профотбора и профориентации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000227418. - Загл. с экрана.				
2	Контрольные работы	1, 2, 3, 5	40	6
Составить психологическую характеристику личности на основе результатов самодиагностики по трем профориентационным методикам (например, "Матрица выбора профессий" (Г.В. Резапкина), теста Кейрси (адаптация К.В. Павлова), опросника Голланда (адаптация Г.В. Резапкиной). Психологическая характеристика должна включать: 1. Краткое описание методик с указанием авторов методик и авторов адаптации методик, если она есть. 2. Таблицу с результатами ("сырыми" баллами и их переводом в стены, если они есть). 3. Интерпретацию полученных результатов (общий вывод на основе анализа результатов всех использованных методик). 4. Рекомендации по применению данных результатов: Иванченко В. А. Методы профотбора и профориентации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000227418. - Загл. с экрана.				
3	Подготовка к аттестации	1, 3, 4, 5, 6	32	2
Подготовка к зачету по вопросам: Иванченко В. А. Методы профотбора и профориентации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000227418. - Загл. с экрана.				

5. Технология обучения

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Деятельность	Информационно-коммуникационные технологии
Информирование	e-mail; Личный типовой сайт
Консультирование	e-mail
Контроль	e-mail
Размещение учебных материалов	e-mail; Среда электронного обучения НГТУ

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм	Коды формируемых компетенций
1	Деловая игра	ОК.2; ОК.3; ПК.3;
Формируемые умения: з1. иметь представление об основных движущих силах и условиях развития человека; з2. владеть приемами оказания психологической помощи в различных жизненных ситуациях; у2. уметь планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития; у5. уметь адекватно оценивать свой образовательный уровень и выстраивать индивидуальные образовательные программы Краткое описание применения: Деловая игра "Профконсультация": группа разбивается на "тройки" (психолог, клиент, супервизор) и поочередно работает с определенной проблемой в области профессионального развития. Дискуссия.		
2	Кейс-стади	ОК.2; ОК.3; ПК.3;
Формируемые умения: з1. иметь представление об основных движущих силах и условиях развития человека; з2. владеть приемами оказания психологической помощи в различных жизненных ситуациях; у2. уметь планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития; у5. уметь адекватно оценивать свой образовательный уровень и выстраивать индивидуальные образовательные программы Краткое описание применения: Разработать алгоритм решения кейса в области профотбора/профподбора		
3	Портфолио	ОК.3;
Формируемые умения: у2. уметь планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития; у5. уметь адекватно оценивать свой образовательный уровень и выстраивать индивидуальные образовательные программы Краткое описание применения: Составить собственное портфолио в форме резюме и приложения к нему на основе прохождения 3 профориентационных методик		

6. Правила аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Для аттестации обучающихся по дисциплине используется балльно-рейтинговая система (БРС), позволяющая выставять оценки по традиционной шкале и 15-уровневой ECTS.

Краткая информация о БРС приведена в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Оцениваемые виды деятельности обучающихся	Мин. балл	Максимальный балл
Семестр: 1		
<i>Практические занятия:</i> Посещение занятий	10	20
<i>Контрольные работы №3:</i> Профессиограмма	15	30
Контролирующие материалы приводятся в "Иванченко В. А. Методы профотбора и профориентации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000227418 . - Загл. с экрана."		
<i>Контрольные работы №4:</i> Психологический портрет	15	30
Контролирующие материалы приводятся в "Иванченко В. А. Методы профотбора и профориентации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000227418 . - Загл. с экрана."		
<i>Зачет:</i>	10	20

В таблице 6.2 представлено соответствие форм контроля заявляемым требованиям к результатам освоения дисциплины.

Таблица 6.2

Коды компетенций ФГОС	Результаты обучения	Формы контроля	
		Контр. раб.	Зачет
ОК.2	з2. владеть приемами оказания психологической помощи в различных жизненных ситуациях	+	+
ОК.3	у2. уметь планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития		+
	у5. уметь адекватно оценивать свой образовательный уровень и выстраивать индивидуальные образовательные программы		+
ПК.3	з1. иметь представление об основных движущих силах и условиях развития человека		+

Фонд оценочных средств по дисциплине представлен в приложении № 1 к рабочей программе.

7. Литература

Основная литература

1. Носкова О. Г. Психология труда : [учебное пособие] / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. - М., 2009. - 382, [1] с. : табл.
2. Практикум по организационной психологии и психологии труда : учеб / сост. : Д. Ф. Даутов [и др.]. - Ростов-на-Дону, 2013
3. Пряхников Н. С. Психология труда : [учебное пособие для вузов по направлению "Психология" и психологическим специальностям] / Н. С. Пряхников, Е. Ю. Пряхникова. - Москва, 2009. - 476, [1] с. : табл.

Дополнительная литература

1. Журавлев А. Л. Отечественная социальная психология труда: некоторые тенденции развития / А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко // Психологический журнал. - 2010. - Т. 31, № 6. - С. 18-29.
2. Макаренко О. В. Психология профессионального развития личности. Ч. 1 : учебное пособие / О. В. Макаренко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2006. - 54, [1] с. : ил.. - Режим доступа: <http://www.library.nstu.ru/fulltext/metodics/2006/mak.rar>
3. Макаренко О. В. Психология профессионального развития личности. Ч. 2 : учебное пособие / О. В. Макаренко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2007. - 70, [1] с. : ил.. - Режим доступа: http://www.ciu.nstu.ru/fulltext/textbooks/2007/07_Makarenko.rar

Интернет-ресурсы

1. Биггарт Н. Социальная организация и экономическое развитие [Электронный ресурс] / Н. Биггарт ; пер. М. С. Добряковой // Экономическая социология. - 2001. - Т. 2, № 5. - С. 49-58. - Режим доступа: http://ecsoc.hse.ru/data/946/586/1234/ecsoc_t2_n5.pdf. - Загл. с экрана.
2. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
3. Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации : сайт. - Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/>. - Загл. с экрана.
4. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>

5. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>

6. ЭБС "Znaniium.com" : <http://znaniium.com/>

7. :

8. Методическое и программное обеспечение

8.1 Методическое обеспечение

1. Иванченко В. А. Методы профотбора и профориентации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000227418. - Загл. с экрана.

8.2 Специализированное программное обеспечение

1 Microsoft Windows

2 Microsoft Office

9. Материально-техническое обеспечение

Специальное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Проектор BenQ Projector MP620C	Оборудование для проведения презентаций

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра психологии и педагогики

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФГО
д.ф.н., профессор М.В. Ромм
“ ” _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Психология профессионального развития личности

Образовательная программа: 37.04.01 Психология, магистерская программа: Социальная и организационная психология

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине Психология профессионального развития личности приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ОК.2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	з2. владеть приемами оказания психологической помощи в различных жизненных ситуациях	Профессиональная консультация как средство профессионального развития личности Профессиональный подбор и профессиональный отбор	Контрольная работа	Зачет, вопросы 1, 11, 12
ОК.3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	у2. уметь планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития	Основы профессионального самоопределения Профессиональная консультация как средство профессионального развития личности Профессиональный подбор и профессиональный отбор Психологические особенности профессиональной деятельности	Контрольная работа	Зачет, вопросы 2, 4, 6, 8
ОК.3	у5. уметь адекватно оценивать свой образовательный уровень и выстраивать индивидуальные образовательные программы	Основы профессионального самоопределения Профессиональная консультация как средство профессионального развития личности Профессиональный подбор и профессиональный отбор Психологические особенности профессиональной деятельности	Контрольная работа	Зачет, вопросы 3, 10
ПК.3/НИ способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	з1. иметь представление об основных движущих силах и условиях развития человека	Профессиональная консультация как средство профессионального развития личности Профессиональный подбор и профессиональный отбор Психологические особенности профессиональной деятельности	Контрольная работа	Зачет, вопросы 5, 7, 9

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 1 семестре - в форме дифференцированного зачета, который направлен на оценку сформированности компетенций

ОК.2, ОК.3, ПК.3/НИ.

Зачет проводится в форме тестирования.

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 1 семестре обязательным этапом текущей аттестации является контрольная работа. Требования к выполнению контрольной работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте контрольной работы.

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОК.2, ОК.3, ПК.3/НИ, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Паспорт зачета

по дисциплине «Психология профессионального развития личности», 1 семестр

1. Методика оценки

Зачет проводится в форме тестирования. В ходе зачета преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

Пример теста для зачета

Вопрос № 1. Для каких целей в процессе принятия решений используется «мозговая атака»? Выберите один правильный ответ.

- a) интенсификация мыслительного процесса
- b) анализ нестандартных решений
- c) выявление альтернатив**
- d) вовлечение всех участников в процесс принятия решений

Вопрос № 2. Процесс изменения или приобретения работниками новых знаний, умений, навыков - это...

- a) профессиональное обучение**
- b) расстановка кадров
- c) ротация
- d) аттестация кадров

Вопрос № 3. В основе перфекционизма лежит иррациональная установка

- a) Катастрофизации
- b) Долженствования**
- c) Абсолютизма

2. Критерии оценки

- Ответ на вопросы теста считается **неудовлетворительным**, если правильных ответов в работе менее 50%. Оценка составляет 0-9 баллов.
- Ответ на вопросы теста засчитывается на **пороговом** уровне, если количество правильных ответов составляет 50-70%. Оценка составляет 10-13 баллов.
- Ответ на вопросы теста засчитывается на **базовом** уровне, если количество правильных ответов составляет 71-85%. Оценка составляет 14-17 баллов.
- Ответ на вопросы теста засчитывается на **продвинутом** уровне, если количество правильных ответов составляет 90-100%. Оценка составляет 18-20 баллов.

3. Шкала оценки

Зачет считается сданным, если сумма баллов по всем заданиям теста оставляет не менее 10 баллов (из 20 возможных).

В общей оценке по дисциплине баллы за зачет учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. **Вопросы к зачету по дисциплине «Психология профессионального развития личности»**

Вариант 1

Вопрос № 1. Для каких целей в процессе принятия решений используется «мозговая атака»? Выберите один правильный ответ.

- a) интенсификация мыслительного процесса
- b) анализ нестандартных решений
- c) выявление альтернатив**
- d) вовлечение всех участников в процесс принятия решений

Вопрос № 2. Процесс изменения или приобретения работниками новых знаний, умений, навыков - это...

- e) профессиональное обучение**
- f) расстановка кадров
- g) ротация
- h) аттестация кадров

Вопрос № 3. В основе перфекционизма лежит иррациональная установка

- d) Катастрофизации
- e) Долженствования**
- f) Абсолютизма

Вопрос № 4. Выберите один верный ответ. Процесс делегирования полномочий включает в себя передачу полномочий от старшего руководителя нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий. Какая ситуация свойственна этому процессу?

- a) передаются полномочия и ответственность нижестоящему руководителю
- b) передается ответственность нижестоящему руководителю
- c) передаются полномочия нижестоящему руководителю, а всю ответственность продолжает нести старший руководитель**
- d) назначается новый, равный по рангу руководитель и ему передается вся ответственность

Вопрос № 5. Индивидуально – психологические особенности человека, которые отвечают потребностям данной деятельности и являются условием ее успешного выполнения называют... Выберите правильный ответ.

- a) Темперамент
- b) Характер
- c) Индивидуальность
- d) Способности**
- e) Талант

Вопрос № 6. Каково оптимальное число подчиненных? Выберите один правильный ответ.

- a) чем больше подчиненных, тем легче работать
- b) 15-30 человек
- c) 7-12 человек**
- d) 3-5 человек

Вопрос № 7. Выберите один верный ответ. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Макклелланда?

- a) **+успех**
- b) деньги
- c) свобода
- d) безопасность

Вопрос № 8. Что относится к категории «внутреннего вознаграждения»? Выберите один правильный ответ.

- a) зарплата
- b) карьера
- c) **сама работа**
- d) признание окружения

Вопрос № 9. Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте? Выберите один правильный ответ.

- a) соответствие специализации
- b) справедливое вознаграждение
- c) **социальная адаптация**
- d) перспектива роста

Вопрос № 10. Выберите один верный ответ. Организационная культура – это...

- a) ключевой элемент для понимания предпринимательского поведения
- b) система ценностей, идеалов и профессиональных стереотипов
- c) **определенный тип значений, принятый среди членов группы, что обеспечивает некоторую общность в интерпретациях объектов и событий, относящихся к созданной человеком среде, а также наличие общепринятых символов для выражения этих значений**
- d) набор терминальных и инструментальных ценностей

Вопрос № 11. Основная задача тренинга решения проблем – это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) Формирование команд для групповой работы
- b) **Обучение человека адекватным способам переработки информации и принятия решения**
- c) Разработка конкретного плана действий в конфликтной ситуации

Вопрос №12. Основным методом психологического консультирования считается...

- a) **интервью**
- b) ролевое моделирование
- c) психодиагностика

Вариант 2

Вопрос № 1. Какой принцип бизнес-консультирования является основным? Выберите один правильный ответ.

- a) для эффективности внедрения перемен в компании, необходимо вовлечение персонала;
- b) **персонал нужно отбирать и обучать;**
- c) платить нужно за общее время работы.
- d) любой труд можно измерить;

Вопрос № 2. Выберите один правильный ответ. Какая из управленческих функций

замыкает управленческий цикл?

- a) контроль**
- b) организация
- c) планирование
- d) мотивация

Вопрос № 3. Какого человека следует выбирать в качестве нового сотрудника в большинстве случаев? Выберите один правильный ответ.

- a) человека, который симпатичен руководителю своими личностными качествами
- b) человека, имеющего наилучшую квалификацию для выполнения фактической работы на занимаемой должности**
- c) кандидата, который представляется наиболее подходящим для продвижения по службе
- d) кандидата, который имеет большие потенциальные возможности

Вопрос № 4. Выберите один верный ответ. Управленческий потенциал руководителя - это:

- a) совокупность знаний, умений, опыта, позволяющих решать управленческие задачи;**
- b) возможность влиять на подчиненных и управлять их поведением;
- c) способность видеть причины и следствия происходящих событий, умение влиять на их развитие и разрабатывать стратегию и тактику взаимодействия с сотрудниками, партнёрами и соперниками в условиях рынка и постоянно возникающих проблемных ситуаций;

Вопрос № 5. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающихся в процессе жизни человека, и обуславливающих типичные для него способы поведения, эмоционального реагирования и оценки ситуации – это ... Выберите правильный ответ.

- a) темперамент
- b) способности
- c) характер**
- d) направленность

Вопрос № 6. В первую очередь, при проведении беседы при контроле, когда подчиненный сделал ошибку, нужно... Выберите один правильный ответ.

- a) +попросить его дать самостоятельную оценку своих достижений по задаче.**
- b) дать оценку работы подчиненного;
- c) предложить помочь исправить ошибки;
- d) рассказать, как можно было бы выполнить эту работу лучше;

Вопрос № 7. Принцип, рассматривающий человека как автономную, инициативную личность, способную в определенных пределах изменять себя и окружающий мир, - это... Выберите правильный ответ.

- a) Принцип детерминизма
- b) Принцип субъекта**
- c) Принцип развития

Вопрос № 8. Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации – это... Выберите один правильный ответ.

- a) организация
- b) действие
- c) координация
- d) мотивация**

Вопрос № 9. Процесс развития индивида от рождения до смерти называется... Выберите правильный ответ.

- a) эволюция
- b) филогенез
- c) онтогенез**
- d) акселерация
- e) эмансипация

Вопрос № 10. Выберите один верный ответ. Какой вид контроля (по времени) предназначен для предвидения будущих событий, предупреждения ошибок и экстремальных ситуаций?

- a) текущий
- b) опережающий**
- c) заключительный
- d) итоговый

Вопрос № 11. Техника репертуарных решеток основана на (выберите правильный вариант ответа):

- a) теории научения
- b) теории персональных конструктов**
- c) теории социального научения
- d) информационной теории

Вопрос № 12. Идеальный вариант посадки психолога и клиента (выберите правильный вариант ответа):

- a) напротив друг друга
- b) рядом друг с другом
- c) напротив друг друга и чуть наискосок**
- d) в отдельных комнатах (дистанционно)

Паспорт контрольной работы

по дисциплине «Психология профессионального развития личности», 1 семестр

1. Методика оценки

Контрольная работа проводится по всем темам дисциплины, включает 2 задания. Выполняется письменно.

2. Критерии оценки

Каждое задание контрольной работы оценивается в соответствии с приведенными ниже критериями.

Контрольная работа считается **невыполненной**, если уровень выполнения задания не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено слабо (студент путает психологические характеристики, соответствующие результатам психодиагностики; рекомендации носят абстрактный характер, выбранные методы и методики психодиагностики не соотносятся с исследуемыми психологическими показателями), необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном не сформированы. Оценка составляет **0-29** баллов.

Работа выполнена на **пороговом** уровне, если уровень выполнения задания отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично (студент путает психологические характеристики, соответствующие результатам психодиагностики; рекомендации носят абстрактный характер, выбранные методы и методики психодиагностики не соотносятся с исследуемыми психологическими показателями), но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, некоторые элементы задания выполнены с ошибками. Оценка составляет **30-40** баллов.

Работа выполнена на **базовом** уровне, если уровень выполнения работы отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно (встречаются некорректные формулировки в выполнении задания, некорректная формулировка рекомендаций), некоторые элементы из выполненного задания, возможно, содержат ошибки. Оценка составляет **41-50** баллов.

Работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если уровень выполнения работы отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, задание выполнено качественно (заключение соответствует действующему законодательству, психологическим особенностям испытуемого, рекомендации носят предметный и конкретный характер и могут быть легко поняты и выполнены адресатами рекомендаций). Оценка составляет **51-60** баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за контрольную работу учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Пример варианта контрольной работы

Задание 1. Психологический портрет

Составить психологическую характеристику личности на основе результатов самодиагностики по трем профориентационным методикам (например, "Матрица выбора профессий" (Г.В. Резапкина), теста Кейрси (адаптация К.В. Павлова), опросника Голланда (адаптация Г.В. Резапкиной).

Психологическая характеристика должна включать:

1. Краткое описание методик с указанием авторов методик и авторов адаптации методик, если она есть.
2. Таблицу с результатами ("сырыми" баллами и их переводом в стены, если они есть).
3. Интерпретацию полученных результатов (общий вывод на основе анализа результатов всех использованных методик).
4. Рекомендации по применению данных результатов

Задание 2. Профессиограмма

Составить аналитические профессиограммы для трех профессий, наиболее подходящих лично Вам.

Профессиограммы должны включать в себя 4 компонента:

- профессиональный блок (описание профессии, обязанностей и основных условий трудовой деятельности);
- личностный блок (описание профессионально важных качеств для работы по данной профессии);
- диагностический блок (методы и методики для определения соответствия человека требованиям профессии);
- рекомендательный блок (основные варианты применения данной профессии на актуальном рынке труда, указание смежных профессий и/или специальностей).