

**Приложение 2 к РПД Тренинг эффективного трудоустройства  
37.03.01 Психология,  
направленность (профиль) «Практическая психология»  
Форма обучения – заочная  
Год набора - 2020**

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**1. Общие сведения**

1.	Кафедра	Психологии
2.	Направление подготовки	37.03.01 Психология
3.	Направленность (профиль)	«Практическая психология»
4.	Дисциплина (модуль)	Б1.В.ДВ.02.01 Тренинг эффективного трудоустройства
5.	Форма обучения	заочная
6.	Год набора	2020

**2. Перечень компетенций**

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий (ПК-3);
- способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13).

**3. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования**

Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
		Знать:	Уметь:	Владеть:	
Проблемы эффективного трудоустройства как метод практической психологии	ОК-5 ПК-3 ПК-13	способы решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в устной и письменной формах на русском и иностранном языках;	строить коммуникативный процесс в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;	коммуникативным процессом в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;	Работа на практических занятиях.  Участие в тренинговых упражнениях.
Психологические аспекты переговорного процесса	ОК-5 ПК-3 ПК-13	способы решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в устной и письменной формах на русском и иностранном языках;	строить коммуникативный процесс в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;	коммуникативным процессом в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;	Участие в тренинговых упражнениях.
Психологические особенности публичного выступления	ОК-5 ПК-3 ПК-13	способы решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в устной и письменной формах на русском и иностранном языках;	строить коммуникативный процесс в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;	коммуникативным процессом в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;	Работа с кейс-заданиями.
Невербальные особенности в процессе общения	ОК-5 ПК-3 ПК-13	способы решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в устной и письменной формах на русском и иностранном языках;	строить коммуникативный процесс в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;	коммуникативным процессом в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;	Работа с кейс-заданиями.

Спор, дискуссия, полемика. Происхождение и психологические особенности	ОК-5 ПК-3 ПК-13	группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий; формы и методы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.	осуществляют стандартные базовые процедуры оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий; проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.	и базовыми процедурами оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий; методами работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.	
---	-----------------------	--	---	--	--

**Самостоятельная работа студентов в условиях балльно-рейтинговой системы обучения.** Рейтинговая система обучения предполагает многобалльное оценивание студентов, но это не простой переход от пятибалльной шкалы, а возможность объективно отразить в баллах расширение диапазона оценивания индивидуальных способностей студентов, их усилий, потраченных на выполнение того или иного вида самостоятельной работы. Существует большой простор для создания блока дифференцированных индивидуальных заданий, каждое из которых имеет свою «цену». Правильно организованная технология рейтингового обучения позволяет с самого начала уйти от пятибалльной системы оценивания и прийти к ней лишь при подведении итогов, когда заработанные студентами баллы переводятся в привычные оценки (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно).

Кроме того, в систему рейтинговой оценки включаются дополнительные поощрительные баллы за оригинальность, новизну подходов к выполнению заданий для самостоятельной работы или разрешению научных проблем. У студента имеется возможность повысить учебный рейтинг путем участия во внеучебной работе (участие в олимпиадах, конференциях; выполнение индивидуальных творческих заданий, рефератов; участие в работе научного кружка и т.д.). При этом студенты, не спешащие сдавать работу вовремя, могут получить и отрицательные баллы. Вместе с тем, поощряется более быстрое прохождение программы отдельными студентами. Например, если учащийся готов сдавать зачет или писать самостоятельную работу раньше группы, можно добавить ему дополнительные баллы.

Рейтинговая система - это регулярное отслеживание качества усвоения знаний и умений в учебном процессе, выполнения планового объема самостоятельной работы.

Ведение многобалльной системы оценки позволяет, с одной стороны, отразить в балльном диапазоне индивидуальные особенности студентов, а с другой – объективно оценить в баллах усилия студентов, затраченные на выполнение отдельных видов работ. Так каждый вид учебной деятельности приобретает свою «цену». Получается, что «стоимость» работы, выполненной студентом безусловно, является количественной мерой качества его обученности по той совокупности изученного им учебного материала, которая была необходима для успешного выполнения задания.

При использовании рейтинговой системы:

- основной акцент делается на организацию активных видов учебной деятельности, активность студентов выходит на творческое осмысление предложенных задач;
- во взаимоотношениях преподавателя со студентами есть сотрудничество и сотворчество, существует психологическая и практическая готовность преподавателя к факту индивидуального своеобразия «Я-концепции» каждого студента;
- предполагается разнообразие стимулирующих, эмоционально-регулирующих, направляющих и организующих приемов вмешательства (при необходимости) преподавателя в самостоятельную работу студентов;
- преподаватель выступает в роли педагога-менеджера и режиссера обучения, готового предложить студентам минимально необходимый комплект средств обучения, а не только передает учебную информацию; обучаемый выступает в качестве субъекта деятельности наряду с преподавателем, а развитие его индивидуальности выступает как одна из главных образовательных целей;
- учебная информация используется как средство организации учебной деятельности, а не как цель обучения.

Рейтинговая система обучения обеспечивает наибольшую информационную, процессуальную и творческую продуктивность самостоятельной познавательной деятельности студентов при условии ее реализации через технологии личностно-ориентированного обучения (проблемные, диалоговые, дискуссионные, эвристические, игровые и другие образовательные технологии).

Большинство студентов положительно относятся к такой системе отслеживания результатов их подготовки, отмечая, что рейтинговая система обучения способствует равномерному распределению их сил в течение семестра, улучшает усвоение учебной информации, обеспечивает систематическую работу без «авралов» во время сессии. Большое количество разнообразных заданий, предлагаемых для самостоятельной проработки, и разные шкалы их оценивания позволяют студенту следить за своими успехами, и при желании у него всегда имеется возможность улучшить свой рейтинг (за счет выполнения дополнительных видов самостоятельной работы), не дожидаясь экзамена. Организация процесса обучения в рамках рейтинговой системы обучения с использованием разнообразных видов самостоятельной работы позволяет получить более высокие результаты в обучении студентов по сравнению с традиционной вузовской системой обучения.

Использование рейтинговой системы позволяет добиться более ритмичной работы студента в течение семестра, а так же активизирует познавательную деятельность студентов путем стимулирования их творческой активности. Весьма эффективно использование тестов непосредственно в процессе обучения, при самостоятельной работе студентов. В этом случае студент сам проверяет свои знания. Не ответив сразу на тестовое задание, студент получает подсказку, разъясняющую логику задания и выполняет его второй раз.

Следует отметить и все шире проникающие в учебный процесс автоматизированные обучающие и обучающе-контролирующие системы, которые позволяют студенту самостоятельно изучать ту или иную дисциплину и одновременно контролировать уровень усвоения материала.

В МАГУ разработанная шкала перевода рейтинга по дисциплине в итоговую пятибалльную оценку, которая доступна, легко подсчитывается как преподавателем, так и студентом: 91-100% максимальной суммы баллов - оценка «отлично»; 81-90% максимальной

суммы баллов - оценка «хорошо»; 61-80 («4»% максимальной суммы баллов - оценка «удовлетворительно»; 60% и менее от максимальной суммы - оценка «неудовлетворительно».

#### 4. Критерии и шкалы оценивания

##### 1. Решение тестов

Процент правильных ответов	До 60%	61-80%	81-100%
Количество баллов за решенный тест	2	5	10

##### 2. Работа с кейс - заданиями

Баллы	Критерии оценивания (за 1 кейс-задание – 1 балл)	Количественный показатель - оценка
20-11	<ul style="list-style-type: none"> <li>изложение материала логично, грамотно, без ошибок;</li> <li>свободное владение профессиональной терминологией;</li> <li>умение высказывать и обосновать свои суждения;</li> <li>студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы;</li> <li>студент организует связь теории с практикой.</li> </ul>	отлично
5-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности;</li> <li>ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.</li> </ul>	хорошо
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения;</li> <li>обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.</li> </ul>	удовлетворительно
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс;</li> <li>в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.</li> </ul>	неудовлетворительно

##### 3. Подготовка докладов

Баллы	Характеристики ответа студента
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>студент глубоко и всесторонне усвоил проблему;</li> <li>уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;</li> <li>умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>делает выводы и обобщения;</li> <li>свободно владеет понятиями</li> </ul>

<b>5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>• не допускает существенных неточностей;</li> <li>• увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;</li> <li>• аргументирует научные положения;</li> <li>• делает выводы и обобщения;</li> <li>• владеет системой основных понятий</li> </ul>
<b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>• допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>• испытывает затруднения в практическом применении знаний;</li> <li>• слабо аргументирует научные положения;</li> <li>• затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>• частично владеет системой понятий</li> </ul>
<b>0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• студент не усвоил значительной части проблемы;</li> <li>• допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;</li> <li>• испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>• не может аргументировать научные положения;</li> <li>• не формулирует выводов и обобщений;</li> <li>• не владеет понятийным аппаратом</li> </ul>

#### **4. Работа на практических занятиях**

<b>Баллы</b>	<b>Характеристики ответа студента</b>
<b>20</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• - студент глубоко и всесторонне усвоил проблему;</li> <li>• - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>• - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;</li> <li>• - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>• - делает выводы и обобщения;</li> <li>• - свободно владеет понятиями</li> </ul>
<b>10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• - студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>• - не допускает существенных неточностей;</li> <li>• - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;</li> <li>• - аргументирует научные положения;</li> <li>• - делает выводы и обобщения;</li> <li>• - владеет системой основных понятий</li> </ul>
<b>5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• - тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>• - допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>• - испытывает затруднения в практическом применении знаний;</li> <li>• - слабо аргументирует научные положения;</li> <li>• - затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>• - частично владеет системой понятий</li> </ul>
<b>0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• - студент не усвоил значительной части проблемы;</li> <li>• - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• - испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>• - не может аргументировать научные положения;</li> <li>• - не формулирует выводов и обобщений;</li> <li>• - не владеет понятийным аппаратом</li> </ul>
--	---

**5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы по дисциплине**

**1.1. Тестовое задание по курсу «Тренинг эффективного трудоустройства»**

**1. В структуру общения не входит:**

- А) невербальный компонент
- Б) коммуникативный компонент
- В) перцептивный компонент
- Г) интерактивный компонент

**2. Относительно устойчивая совокупность людей, связанная системой отношений, регулируемых общими ценностями и нормами - это:**

- А) коллектив
- Б) социум
- В) группа
- Г) общество

**3. Эффект межличностного восприятия, характеризующийся склонностью людей доверять информации, представленной им в научном, магическом или ритуальном контексте - это:**

- А) эффект ореола
- Б) эффект установки
- В) эффект Барнума
- Г) эффект проекции

**4. Тип взаимодействия, характеризующийся достижением индивидуальных или групповых целей и интересов в условиях противоборства между людьми - это:**

- А) кооперация
- Б) конкуренция
- В) скрытое
- Г) пересекающееся

**5. Функцией невербальных средств общения не является:**

- А) усиление или ослабление вербального воздействия
- Б) восприятие целостного образа партнера по общению
- В) нарушение правил взаимодействия в процессе выполнения конкретной задачи
- Г) выявление истинных намерений говорящего

**6. Компонент общения, состоящий в обмене знаниями, идеями, взаимными побуждениями и действиями - это:**

- А) коммуникативный компонент
- Б) интерактивный компонент
- В) перцептивный компонент
- Г) мотивационно-целевой компонент

**7. Механизм познания другого человека, основанный на формировании устойчивого положительного отношения к нему - это:**

- А) эмпатия
- Б) рефлексия
- В) аттракция
- Г) стереотипия

**8. Эффект внутригруппового восприятия, характеризующийся склонностью давать положительную оценку поведению других людей - это:**

- А) эффект снисходительности
- Б) эффект первого впечатления
- В) эффект Барнума
- Г) эффект проекции

**9. Состояние готовности индивида или группы определенным образом реагировать на те или иные явления социальной действительности, основанное на прошлом опыте, который направляет, искажает или иным образом воздействует на поведение людей - это:**

- А) социальные установки
- Б) социальные нормы
- В) религиозная установка
- Г) политическая установка

**10. Социально-психологическое воздействие на поведение и процесс формирования мировоззрения других людей через неосознаваемое спонтанное включение личности в определенное эмоциональное состояние - это:**

- А) убеждение
- Б) заражение
- В) подражание
- Г) мода

### Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний

Ключ к тесту

№	Ответ
1	А
2	В
3	В
4	Б
5	В
6	Б
7	В
8	А
9	А
10	Б

#### 5.2. Вопросы к зачету

1. Психологический тренинг как метод практической психологии.
2. Специфические черты и основные парадигмы тренинга.
3. Цели тренинговой группы.
4. Преимущества групповой формы психологической работы. Групповые нормы.
5. Понятие о групповой сплоченности, факторы ее определяющие. Качественный и количественный состав тренинговых групп.
6. Классификация и основные виды тренинговых групп.
7. Основные этапы развития группы в тренинге.
8. Особенности развития групп с управляемой и неуправляемой динамикой.
9. Основные роли ведущего тренинга.
10. Проблема личностного роста в различных концепциях личности (гуманистическая, когнитивно-феноменологическая, всевозрастной подход и др.).
11. Механизмы и психологические структуры личностного роста (самопознание, самопобуждение, программирование профессионального и личностного роста, самореализация).
12. Подходы к определению целей тренинга личностного роста в группах с различной психологической ориентацией.
13. Методы диагностики уровня развития личности для эффективного трудоустройства.
14. Барьеры самопознания и саморазвития (внешние объективные, внешние

- субъективные, внутренние объективные и внутренние субъективные).
15. Резервы личностного роста.
  16. Перцептивная сторона общения (первое впечатление; длительное общение; наши поступки в общении; самоподача в общении) в процессе трудоустройства.
  17. Коммуникативная сторона общения.
  18. Интерактивная сторона общения.
  19. Беседа как основная форма общения в процессе трудоустройства
  20. Вопросы собеседников и их психологическая сущность.
  21. Парирование замечаний собеседников.
  22. Психологические приемы влияния на партнера.
  23. Создание благоприятного психологического климата во время переговоров.
  24. Выслушивание партнера как психологический прием.
  25. Техника и тактика аргументирования.
  26. Формирование переговорного процесса.
  27. Национальные стили ведения деловых переговоров.
  28. Из истории ораторского искусства.
  29. Подготовка к выступлению.
  30. Как завоевать внимание аудитории.
  31. Риторические приемы в публичном выступлении.
  32. Кинесические особенности невербального общения (жесты, позы, мимика).
  33. Проксемические особенности невербального общения.
  34. Визуальный контакт.
  35. Психологические и паралингвистические особенности невербального общения.
  36. Межнациональные различия невербального общения.

### **1.2. Примерная тематика рефератов.**

1. Психологический тренинг как метод практической психологии.
2. Преимущества групповой формы психологической работы. Групповые нормы.
3. Классификация и основные виды тренинговых групп.
4. Основные этапы развития группы в тренинге.
5. Особенности развития групп с управляемой и неуправляемой динамикой.
6. Основные роли ведущего тренинга.
7. Методы диагностики уровня развития личности для эффективного трудоустройства.
8. Беседа как основная форма общения в процессе трудоустройства
9. Вопросы собеседников и их психологическая сущность.
10. Парирование замечаний собеседников.
11. Психологические приемы влияния на партнера.