

**Приложение 2 к РПД Б1.В.ДВ.02.01 Тренинг эффективного трудоустройства
и карьерного роста
37.03.01 Психология,
направленность (профиль) Практическая психология
Форма обучения – очная
Год набора – 2022**

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

1. Общие сведения

1.	Кафедра	Психологии и коррекционной педагогики
2.	Направление подготовки	37.03.01 Психология
3.	Направленность (профиль)	Практическая психология
4.	Дисциплина (модуль)	Тренинг эффективного трудоустройства и карьерного роста
5.	Форма обучения	Очная
6.	Год набора	2022

2. Перечень компетенций

ПК-3 Способен осуществлять коррекционно-развивающую работу, в том числе в отношении лиц с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования
ПК-4 Способен осуществлять психопрофилактическую и просветительскую деятельность, направленную на сохранение и укрепление психологического здоровья, психическое развитие и становление личности

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:	
	1	2	3	4	5	6
1.	Психологические основы ведения успешных переговоров с работодателем	ПК-3, ПК-4	<ul style="list-style-type: none"> - теорию и методологию коррекционно-развивающей работы; - механизмы и закономерности функционирования психики; - специфику возрастных этапов онтогенетического развития личности: закономерности и возрастные нормы психического, личностного и индивидуального развития, способы адаптации и проявления деадаптации; 	<ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать содержание коррекционно-развивающих мероприятий с учетом социальных, возрастных, индивидуально-психологических особенностей личности; 	<ul style="list-style-type: none"> - методами индивидуальной коррекционно-развивающей работы, в том числе с лицами с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования; 	Работа на практических занятиях.
2.	Факторы успешного проведения переговоров с работодателем	ПК-3, ПК-4	<ul style="list-style-type: none"> - этапы онтогенеза и дизонтогенеза; - особенности организации и содержание коррекционно-развивающей рабо- 	<ul style="list-style-type: none"> - реализовывать коррекционно-развивающие мероприятия с учетом социальных, возрастных, индивидуально-психологических осо- 	<ul style="list-style-type: none"> - методами индивидуальной коррекционно-развивающей работы, в том числе с лицами с ограниченными 	Работа на практических занятиях.

			ты;	бенностей личности;	ми возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;	
3.	Психологические особенности планирования и управления карьерой	ПК-3, ПК-4	- направления, методы, современные технологии коррекционно-развивающей работы.	- прогнозировать динамику психического развития во время проектирования содержания коррекционно-развивающих мероприятий; - согласованно оказывать коррекционно-развивающую помощь с иными участниками образовательных отношений.	- методами групповой коррекционно-развивающей работы, в том числе с лицами с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования; - навыками применения психотехнологий, ориентированных на эффективное трудоустройство и карьерный рост в процессе работы в организации	Работа на практических занятиях.
4.	Детерминанты карьерного роста в профессиональной деятельности	ПК-3, ПК-4 ПК-3, ПК-4	- технологии формирования и под-	- разрабатывать содержание программы про-	- навыками применения	

			<p>держания благоприятного социально-психологического климата в коллективе;</p> <p>- методы и приемы проектирования безопасной и комфортной образовательной среды;</p>	<p>светительской и психопрофилактической деятельности;</p> <p>- разрабатывать планы работы по предупреждению возникновения неблагоприятия в психическом и личностном развитии;</p> <p>- осуществлять организацию взаимосвязанной деятельности субъектов образовательных отношений, направленной на предупреждение возникновения неблагоприятия в психическом и личностном развитии;</p>	<p>психотехнологий, ориентированных на эффективное трудоустройство и карьерный рост в процессе работы в организации;</p> <p>- навыками убеждающего воздействия;</p> <p>- навыками самопрезентации;</p> <p>- умение разрабатывать планы работы на уровне первичной, вторичной и третичной профилактики;</p> <p>- системой действий по предупреждению нарушений в интеллектуальном и личностном развитии;</p>	
5.	Профессиональный имидж и специфика его построения	ПК-3, ПК-4	- методы недопущения проявления социально опасного поведения лиц	- осуществлять мероприятия по формированию конструктивных взаимоотношений в	Знать:	- специфику возрастных этапов онтогенети-

			<p>«группы риска»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы психологической профилактики и просвещения с учетом возможностей, потребностей личности. 	<p>группе;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать планы работы по повышению психологической культуры населения; - организовывать работу субъектов образовательных отношений по повышению психологической культуры населения. 	<p>ческого развития личности: закономерности и возрастные нормы психического, личностного и индивидуального развития, способы адаптации и проявления деадаптации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе; - методы и приемы проектирования безопасной и комфортной образовательной среды; - методы недопущения проявления социально опасного поведения лиц «группы риска»; - теоретические 	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>основы психологической профилактики и просвещения с учетом возможностей, потребностей личности.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- разрабатывать содержание программы просветительской и психопрофилактической деятельности;- разрабатывать планы работы по предупреждению возникновения неблагополучия в психическом и личностном развитии;- осуществлять организацию взаимосвязанной деятельности субъектов образовательных отношений, направленной	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>на предупреждение возникновения неблагоприятных в психическом и личностном развитии;</p> <ul style="list-style-type: none">- осуществлять мероприятия по формированию конструктивных взаимоотношений в группе;- разрабатывать планы работы по повышению психологической культуры населения;- организовывать работу субъектов образовательных отношений по повышению психологической культуры населения. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками убеждающего воздействия;- навыками са-	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>мопрезентации;</p> <ul style="list-style-type: none">- умение разрабатывать планы работы на уровне первичной, вторичной и третичной профилактики;- системой действий по предупреждению нарушений в интеллектуальном и личностном развитии;- навыками организационной психологической профилактики и просвещения;- технологиями формирования психологической культуры личности, группы для гармоничного психофизического развития в онтогенезе.	
--	--	--	--	--	--	--

Шкала оценивания в рамках балльно-рейтинговой системы

«незачтено» – 60 баллов и менее; «зачтено» - 61 балл и более

4. Критерии и шкалы оценивания

4.1 За ответ на зачете (1 вопрос) выставляются баллы:

Максимальное количество баллов	Критерии оценивания
6	Системность, полнота, междисциплинарность усвоенных знаний
4	Знание современных научных подходов и концепций
8	Подтверждение теоретических положений практическими примерами
4	Аргументированность, логичность ответа
6	Научность, правильность использования профессиональной терминологии
4	Отражение собственной профессиональной позиции
8	Установление связи теоретических знаний с профессиональными функциями
40	Мах количество баллов
	Окончательная оценка

4.5. За подготовку мультимедийной презентации выставляются баллы:

Структура презентации	Максимальное количество баллов
Содержание	
Сформулирована цель работы	1
Показана актуальность проблемы	1
Информация изложена полно и четко	1
Иллюстрации усиливают эффект восприятия текстовой части информации	1
Сделаны содержательные выводы	1
Оформление презентации	
Единый стиль оформления	1
Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой	1
Все параметры шрифта хорошо подобраны, размер шрифта оптимальный и одинаковый на всех слайдах	1
Выделены ключевые слова и идеи в тексте	1
Эффект презентации	
Общее впечатление от просмотра презентации	1
Мах. количество баллов	10

4.6. За разработку проектов выставляются баллы:

Критерии оценки проектов	Максимальное количество баллов
актуальность, социальная и педагогическая значимость	3
соответствие педагогическим целям и задачам	3
структурная проработанность	3
разнообразие методических приемов	2
полнота вовлечения субъектов образовательных отношений	3
использование инновационных подходов и приемов	3

нетрадиционность предлагаемых форм работы	3
Мах. количество баллов	20

4.7. За написание эссе выставляются баллы:

Критерии оценки эссе	Максимальное количество баллов
раскрытие проблемы на теоретическом уровне (в связях и с обоснованиями), корректное использование научных понятий в контексте темы эссе	2
способность аргументировать основные положения и выводы, обоснованность, доказательность	2
творческий подход к осмыслению предложенной темы	2
четкость и лаконичность изложения собственных мыслей, самостоятельность суждений	2
соответствие требованиям к структуре и оформлению эссе	2
Мах. количество баллов	10

4.8. За работу на практических занятиях выставляются баллы:

Критерии оценки работы на практическом занятии	Максимальное количество баллов
полнота ориентировки в обсуждаемых вопросах	0,25
полнота выполнения заданий для самостоятельной работы к ПР	0,25
свободно владеет понятиями	0,25
уверенное, логичное, последовательное и грамотное изложение рассматриваемой проблемы	0,25
аргументация научных положений	0,25
делает выводы и обобщения	0,5
проявления самостоятельности, профессиональной мотивации в подборе дополнительной литературы по обсуждаемым вопросам темы	0,25
Мах. количество баллов (за 1 занятие)	2

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.

5.1. Эссе «Обсервационные методы в гуманитарных науках».

Шкала

оценивания:

Критерии оценки эссе	Максимальное количество баллов
раскрытие проблемы на теоретическом уровне (в связях и с обоснованиями), корректное использование научных понятий в контексте темы эссе	2
способность аргументировать основные положения и выводы, обоснованность, доказательность	2
творческий подход к осмыслению предложенной темы	2

четкость и лаконичность изложения собственных мыслей, самостоятельность суждений	2
соответствие требованиям к структуре и оформлению эссе	2
Мах. количество баллов	10

5.2. Вопросы к зачету

1. Подходы к определению переговорного процесса. Цель и функции переговоров с работодателем при трудоустройстве.
2. Виды переговоров.
3. Психологические механизмы ведения переговоров при трудоустройстве.
4. Этапы ведения переговоров. Принципы ведения переговоров.
5. Стратегия и тактики ведения переговоров. Тактические приемы ведения переговоров.
6. Психологические условия успеха в переговорном процессе при трудоустройстве.
7. Влияние социального и эмоционального интеллекта на успешность переговорного процесса при трудоустройстве.
8. Роль когнитивного стиля в успешности переговорного процесса.
9. Влияние невербальных средств общения на эффективность переговоров.
10. Влияние психологического типа личности на эффективность переговоров.
11. Применение механизмов психологического влияния при трудоустройстве.
12. Подходы к интерпретации понятия карьера. Типологии карьеры.
13. Этапы карьерного роста.
14. Индивидуально-типологические и социально-психологические факторы карьерного роста.
15. Карьерные риски и их влияние на мотивы карьерного роста, карьерные цели, динамику карьеры.
16. Личное планирование карьеры и кадровая логистика в организации.
17. Принципы планирования карьеры. Технология планирования карьерного роста.
18. Специфика построения карьерограммы сотрудников организации.
19. Факторы карьерного роста, уровни: микроуровень, мезоуровень, макроуровень.
20. Внешние и внутренние детерминанты карьерного роста.
21. Самодетерминация и мотивация к высокоэффективной деятельности в организации как факторы карьерного роста.
22. Высокий уровень идентификации с целями и ценностями организации, направленность личности как факторы карьерного роста.
23. Влияние установки на карьерный рост.
24. Системное, гибкое и критическое мышление, высокая самообучаемость как детерминанты карьерного роста.
25. Принятие эффективных решений как детерминанта карьерного роста.
26. Самоорганизация, стресс-менеджмент как детерминанты карьерного роста.
27. Тайм-менеджмент как детерминанта карьерного роста.
28. Жизнестойкость, оптимизм как детерминанты карьерного роста.
29. Влияние мастерства и профессионализма на карьерный рост.
30. Оперативное выполнение индивидуальных проектов.
31. Умение работать в команде, коллективизм.
32. Осознанность, рефлексия процесса и результатов профессиональной деятельности как внутренние условия карьерного роста.
33. Стремление к саморазвитию и самореализации в профессиональной деятельности.

34. Участие в инновационной политике организации.
35. Профессиональный имидж: определение научного понятия, виды и типы, структура, функции.
36. Образ как основа имиджа. Социально-психологические эффекты, влияющие на построение имиджа личностью. Требования к имиджу.
37. Имидж и карьерный рост.
38. Алгоритм построения эффективного профессионального имиджа. Способы формирования эффективного имиджа. Способы продвижения личного имиджа.
39. Самомониторинг имиджа.
40. Ошибки конструирования и реализации личного имиджа.