

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт образования ТГУ

УТВЕРЖДЕНО:

Директор института,
руководитель ОПОП

 Е.А. Суханова

«14» марта 2025 г.

Оценочные материалы по дисциплине

Техники карьерного консультирования

по направлению подготовки

44.03.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) подготовки:

Образование в новой социокультурной и цифровой реальности

Форма обучения

Очная

Квалификация

Бакалавр

Год приема

2022

СОГЛАСОВАНО:

Председатель УМК

М.А. Отт



Томск – 2025

1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-6 Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями.

ПК-1 Способен к педагогической деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования: может осуществлять общепедагогическую функцию, организовать процесс обучения и самообразования, создавать условия для развивающей деятельности.

ПК-3 Тьюторское сопровождение обучающихся: способен к выявлению индивидуальных особенностей, интереса, способностей, затруднений обучающихся в процессе образования; организации участия обучающихся в разработке индивидуальных образовательных маршрутов, учебных планов, программ; проектирование открытой, вариативной образовательной среды; повышению доступности образовательных ресурсов для освоения индивидуальных образовательных маршрутов, учебных планов, программ).

УК-4 Способен осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранных языках.

УК-5 Способен учитывать разнообразие и мультикультурность общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах при межличностном и межгрупповом взаимодействии.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИОПК-6.2 Использует психолого-педагогические технологии, необходимые для индивидуализации обучения, развития и воспитания, в профессиональной деятельности

ИПК-1.2 Умеет делать обоснованный выбор методик, инструментов, технологий для организации обучения, самообразования и развития обучающихся

ИПК-1.4 Владеет навыками обоснованного выбора предметного содержания, методик и технологий обучения с учетом социальных, возрастных, психофизиологических и индивидуальных особенностей обучаемых

ИПК-3.2 Умеет создавать условия (среду, подбирать методические средства и т.п.) для построения обучающимся индивидуального образовательного маршрута/траектории/программы

ИПК-3.3 Владеет методами, технологиями, способами работы с образовательным запросом; технологией образовательного картирования, проектирования, организации рефлексии

ИУК-4.1 Осуществляет коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на русском языке, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)

ИУК-5.3 Осуществляет коммуникацию, учитывая разнообразие и мультикультурность общества

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости (не менее 70%), проведения контрольных работ, тестов по лекционному материалу, выполнения домашних заданий, и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

К экзамену допускаются студенты, полностью выполнившие учебный план, посетившие не менее 70% занятий, не имеющие академической задолженности по дисциплине и получившие не менее 15 баллов в сумме за все задания.

№	Наименование задания	Баллы
1	Заполнить сравнительную таблицу по трем помогающим профессиям (карьерный консультант и две на выбор - профориентолог, коуч, психолог, резюмерайтер, карьерный коуч, тьютор) (ИОПК-6.2, ИПК-1.2)	0-3
2	Эссе про свою карьерную цель 300-600 знаков (ИОПК-6.2, ИПК-3.3)	0-3

3	Составить профессиограмму по выбранной профессии (ИОПК-6.2, ИПК-1.2, ИПК-1.4, ИУК-5.3)	0-3
4	Задание в минигруппах (до 3х человек) - провести интервью с экспертом (ИПК-1.2, ИПК-1.4, ИПК-3.3, ИУК-4.1, ИУК-5.3) - подготовить список вопросов, - договориться с экспертом, - провести интервью (с фиксацией на видео), - составить саммари, - описать наблюдения, результаты, выводы, вопросы для размышлений, - представить группе в режиме гайд-парка.	0-3
5	Провести консультацию с внешним клиентом (ИПК-1.2, ИПК-1.4, ИПК-3.2, ИПК-3.3, ИУК-4.1)	1-5
6	Составить реестр освоенных инструментов карьерного консультанта (ИПК-1.2)	0-3
7	Коллоквиум в виде письменного зачета по терминам, определениям и инструментам (во второй половине семестра) по три вопроса в билете. (ИОПК-6.2, ИУК-4.1)	0-5 баллов (0- все ответы не верные, 1-2 балла за каждый вопрос, 5 баллов - за все три отвеченных вопроса).
		Максимум 25 баллов Допуск к экзамену от 15 баллов

Задания

е №1. Заполнить сравнительную таблицу по трем помогающим профессиям

Таблица должна содержать следующие характеристики для сравнения:

- **Цель деятельности: (Какова основная цель работы?)**
- **Методы работы: (Какие основные методы и инструменты используются?)**
- **Целевая аудитория: (С кем преимущественно работает специалист?)**
- **Необходимые знания и навыки: (Какие ключевые знания и навыки требуются?)**
- **Результат деятельности: (Какой результат получает клиент/подопечный?)**
- **Этические аспекты: (Какие этические нормы особенно важны в данной профессии?)**

Критерии оценивания:

- **Полнота охвата:** Насколько полно и подробно описаны выбранные профессии по каждому из критериев сравнения.
 - **Точность информации:** Насколько достоверна и корректна представленная информация о профессиях.
 - **Глубина анализа:** Насколько глубоко проведен анализ и сравнение профессий, выявлены существенные различия и сходства.
 - **Структурированность и ясность изложения:** Насколько четко и структурировано представлена информация в таблице, легко ли ее читать и понимать.
 - **Корректность оформления:** Соответствие требованиям к оформлению (если таковые имеются).
- Отсутствие грамматических и стилистических ошибок.

Уровни оценивания (3-х балльная шкала):

3 балла – "Отлично":

- **Полнота охвата:** Все профессии описаны по всем критериям сравнения полно и подробно.
- **Точность информации:** Представлена точная, достоверная и актуальная информация о профессиях, подкрепленная релевантными источниками (если требуется).

- Глубина анализа: Проведен глубокий и всесторонний анализ профессий, выявлены существенные различия и сходства, продемонстрировано понимание специфики каждой профессии.
- Структурированность и ясность изложения: Информация представлена в таблице четко, структурировано и логично. Легко читать и понимать, все связи между критериями и профессиями очевидны.

2 балла – "Хорошо":

- Полнота охвата: Большинство профессий описаны по большинству критериев сравнения достаточно полно. Некоторые критерии могут быть раскрыты не полностью или поверхностно.
- Точность информации: Представлена в основном точная информация о профессиях, однако могут встречаться незначительные неточности или устаревшие данные.
- Глубина анализа: Проведен анализ профессий, выявлены основные различия и сходства, однако анализ может быть недостаточно глубоким или полным.
- Структурированность и ясность изложения: Информация представлена в таблице достаточно четко и структурировано, однако могут быть некоторые затруднения в понимании отдельных моментов.

1 балл – "Удовлетворительно":

- Полнота охвата: Описаны только некоторые профессии по ограниченному количеству критериев сравнения. Многие критерии остаются нераскрытыми.
- Точность информации: В представленной информации о профессиях содержатся значительные неточности или ошибки.
- Глубина анализа: Анализ профессий практически отсутствует, не выявлены существенные различия и сходства.
- Структурированность и ясность изложения: Информация представлена в таблице неструктурированно, хаотично и трудно для понимания.

Задание №2. Написать эссе про свою карьерную цель. Объем 300-600 знаков.

В эссе необходимо отразить следующее:

- **Краткое описание карьерной цели: (Кем вы видите себя в будущем?)**
- **Обоснование выбора: (Почему вы выбрали именно эту цель? Что вас привлекает?)**
- **Первые шаги: (Какие конкретные действия вы уже предприняли или планируете предпринять для достижения цели?)**

Критерии оценивания:

- Четкость и конкретность цели: Насколько четко и конкретно сформулирована карьерная цель.
- Обоснованность выбора: Насколько убедительно и аргументированно обоснован выбор карьерной цели.
- Реалистичность и достижимость: Насколько реалистична и достижима карьерная цель с учетом текущих навыков, возможностей и ситуации на рынке труда (в пределах заданной темы).
- Осознанность и мотивация: Насколько эссе демонстрирует осознанное понимание карьерной цели и сильную мотивацию к ее достижению.
- Грамотность и стиль изложения: Насколько грамотно и стилистически правильно написано эссе, учитывая ограниченный объем.

Уровни оценивания (3-х балльная шкала):

3 балла – "Отлично":

- Четкость и конкретность цели: Карьерная цель сформулирована четко, конкретно и понятно. Легко понять, чего студент хочет достичь.
- Обоснованность выбора: Выбор карьерной цели обоснован убедительно и аргументированно, с учетом личных интересов, ценностей, способностей и возможностей.
- Реалистичность и достижимость: Карьерная цель выглядит реалистичной и достижимой с учетом текущих навыков, возможностей и ситуации на рынке труда (в рамках заданной темы).
- Осознанность и мотивация: Эссе демонстрирует осознанное понимание карьерной цели, глубокую мотивацию к ее достижению и готовность предпринимать конкретные шаги.

- Грамотность и стиль изложения: Эссе написано грамотно, стилистически правильно и лаконично, учитывая ограниченный объем. Мысли выражены ясно и четко.

2 балла – "Хорошо":

- Четкость и конкретность цели: Карьерная цель сформулирована в основном четко, но может быть недостаточно конкретной или общей.
- Обоснованность выбора: Выбор карьерной цели обоснован достаточно, но аргументы могут быть недостаточно убедительными или полными.
- Реалистичность и достижимость: Карьерная цель в целом выглядит реалистичной, но могут быть некоторые сомнения в ее достижимости.
- Осознанность и мотивация: Эссе демонстрирует понимание карьерной цели и мотивацию к ее достижению, но не в полной мере.
- Грамотность и стиль изложения: Эссе написано в основном грамотно, но могут встречаться незначительные стилистические или грамматические ошибки.

1 балл – "Удовлетворительно":

- Четкость и конкретность цели: Карьерная цель сформулирована нечетко, размыто или отсутствует. Трудно понять, чего студент хочет достичь.
- Обоснованность выбора: Выбор карьерной цели не обоснован или обоснован поверхностно и неаргументированно.
- Реалистичность и достижимость: Карьерная цель выглядит нереалистичной или недостижимой.
- Осознанность и мотивация: Эссе не демонстрирует понимания карьерной цели или мотивации к ее достижению.
- Грамотность и стиль изложения: Эссе написано с большим количеством грамматических и стилистических ошибок, затрудняющих понимание.

Задание №3. Составить профессиограмму по выбранной профессии

Выбор профессии индивидуальный, на усмотрение студента. Профессиограмма должна включать следующие разделы:

Первый раздел — «Профессия» содержит общие сведения о профессии (название и код профессии согласно классификаторам; историю развития данной специальности; изменения, которые произошли с развитием научно-технического прогресса; перспективы развития профессии в будущем; требуемый уровень и специфику образования; требования по сертификации / аттестации и пр.).

Второй раздел — «Процесс труда» описывает характеристику трудовой деятельности (сферу деятельности и виды труда; продукцию или результат работы; основные орудия труда и средства труда; главные производственные операции и профессиональные обязанности; описание рабочего места).

Третий раздел — «Санитарно-гигиенические условия труда» включает анализ условий труда (характеристику рабочей среды (помещение или открытый воздух); уровень шума, вибрации, освещенности, температурный режим; режим труда и отдыха, монотонность и темп работы; возможности производственных травм и профессиональных заболеваний; медицинские противопоказания, льготы и компенсации).

Четвертый раздел — «Психофизиологические требования» определяет требования профессии к работнику (особенности восприятия, мышления, внимания, памяти; эмоционально-волевые качества человека; требования к деловым и личностным качествам; социально-психологические характеристики).

Пятый раздел - «Источники информации» (Список источников, которые были использованы для составления профессиограммы)

Критерии оценивания:

- Полнота: Насколько полно охвачены все разделы профессиограммы.
- Точность и достоверность информации: Насколько информация в каждом разделе точна, достоверна и актуальна.
- Глубина анализа: Насколько глубоко проанализирована профессия, выявлены существенные аспекты, важные для принятия карьерного решения.
- Логичность и структурированность: Насколько логично и структурированно представлена информация в профессиограмме, легко ли ее читать и понимать.
- Практическая ценность: Насколько профессиограмма полезна для человека, который рассматривает эту профессию как возможный вариант карьеры.
- Корректность оформления и цитирования: Насколько аккуратно оформлена профессиограмма, правильно ли указаны источники информации.

Уровни оценивания (3-х балльная шкала):

3 балла – "Отлично":

- Полнота: Профессиограмма содержит все разделы, каждый раздел заполнен подробно и всесторонне.
- Точность и достоверность информации: Вся информация в профессиограмме точна, достоверна и актуальна. Приведены примеры, подтверждающие информацию.
- Глубина анализа: Профессия проанализирована глубоко и всесторонне, выявлены все существенные аспекты, важные для принятия карьерного решения. Указаны как преимущества, так и недостатки профессии.
- Логичность и структурированность: Информация в профессиограмме представлена логично, структурированно и последовательно. Легко читать и понимать, все разделы взаимосвязаны.
- Практическая ценность: Профессиограмма представляет собой ценный ресурс для человека, который рассматривает эту профессию как возможный вариант карьеры. Содержит полезные советы и рекомендации.
- Корректность оформления и цитирования: Профессиограмма оформлена аккуратно и профессионально. Все источники информации указаны корректно и в соответствии с требованиями оформления. Отсутствуют грамматические и стилистические ошибки.

2 балла – "Хорошо":

- Полнота: Профессиограмма содержит большинство разделов, но некоторые разделы могут быть заполнены недостаточно подробно или поверхностно.
- Точность и достоверность информации: Информация в профессиограмме в основном точна и достоверна, но могут встречаться незначительные неточности или устаревшие данные.
- Глубина анализа: Профессия проанализирована достаточно глубоко, выявлены основные аспекты, важные для принятия карьерного решения, но анализ может быть недостаточно полным или всесторонним.
- Логичность и структурированность: Информация в профессиограмме представлена в целом логично и структурированно, но могут быть некоторые затруднения в понимании отдельных моментов.
- Практическая ценность: Профессиограмма полезна для человека, который рассматривает эту профессию как возможный вариант карьеры, но может содержать недостаточно информации или советов.
- Корректность оформления и цитирования: Профессиограмма оформлена в целом аккуратно, но могут быть некоторые недостатки в оформлении или цитировании источников информации. Допускаются единичные грамматические и стилистические ошибки.

1 балл – "Удовлетворительно":

- Полнота: Профессиограмма содержит только некоторые разделы, многие разделы отсутствуют или заполнены очень кратко и поверхностно.
- Точность и достоверность информации: В информации, представленной в профессиограмме, содержатся значительные неточности, ошибки или устаревшие данные.
- Глубина анализа: Анализ профессии практически отсутствует, не выявлены существенные аспекты, важные для принятия карьерного решения.
- Логичность и структурированность: Информация в профессиограмме представлена нелогично, хаотично и трудно для понимания.
- Практическая ценность: Профессиограмма мало полезна для человека, который рассматривает эту профессию как возможный вариант карьеры, содержит недостаточно информации или не соответствует требованиям задания.
- Корректность оформления и цитирования: Профессиограмма оформлена небрежно, отсутствуют ссылки на источники информации или оформлены некорректно. Допускается значительное количество грамматических и стилистических ошибок.

Задание №4. Провести интервью с экспертом.

Задание выполняется в мини группах по 2-3 человека.

Для его реализации необходимо:

- подготовить список вопросов;
- договориться с экспертом;
- провести интервью (с фиксацией на видео);
- составить саммари (краткую выжимку, основные тезисы);
- описать наблюдения, результаты, выводы, вопросы для размышлений;
- подготовить презентацию в свободной форме и представить группе в режиме гайд-парка.

Критерии оценивания:

- Качество подготовки: (Качество списка вопросов, соответствие теме, продуманность структуры)
- Организация: (Успешность договоренности с экспертом, качество видеозаписи)
- Содержательность анализа: (Полнота и глубина саммари, качество описания наблюдений, результатов, выводов и вопросов для размышлений)
- Презентация: (Четкость и структурированность выступления, убедительность, умение отвечать на вопросы)
- Работа в группе: (Распределение ролей, вклад каждого участника, слаженность работы)

Уровни оценивания по трехбалльной шкале:

3 балла – "Отлично":

- Качество подготовки: Список вопросов разработан тщательно, демонстрирует глубокое понимание темы, вопросы сформулированы четко и конкретно, структурированы логично и последовательно.
- Организация: Группа успешно договорилась с экспертом, интервью проведено в профессиональной обстановке, видеозапись выполнена качественно (хороший звук, изображение).
- Содержательность анализа: Саммари составлено полно и точно, отражает все основные идеи, высказанные экспертом. Описание наблюдений, результатов, выводов и вопросов для размышлений демонстрирует глубокий анализ интервью, критическое мышление и понимание контекста.

- Презентация: Выступление группы четкое, структурированное и убедительное. Представлены все ключевые результаты исследования. Группа уверенно и грамотно отвечает на вопросы аудитории, демонстрируя глубокое знание темы.
- Работа в группе: Роли в группе распределены четко, вклад каждого участника очевиден. Группа работает слаженно и эффективно, демонстрируя взаимопомощь и сотрудничество.

2 балла – "Хорошо":

- Качество подготовки: Список вопросов разработан достаточно хорошо, но может содержать некоторые общие или недостаточно конкретные вопросы. Структура вопросов в целом логична.
- Организация: Группа успешно договорилась с экспертом, интервью проведено, но могут быть небольшие недостатки в качестве видеозаписи (например, неидеальный звук или изображение).
- Содержательность анализа: Саммари составлено в целом хорошо, отражает основные идеи эксперта, но может быть недостаточно полным или содержать некоторые неточности. Описание наблюдений, результатов, выводов и вопросов для размышлений демонстрирует анализ интервью, но не всегда достаточно глубокий или критичный.
- Презентация: Выступление группы в основном четкое и структурированное, но может быть недостаточно убедительным или содержать некоторые неточности. Группа в основном хорошо отвечает на вопросы аудитории.
- Работа в группе: Роли в группе в основном распределены, вклад каждого участника в целом заметен. Группа работает достаточно слаженно, но могут быть некоторые проблемы в коммуникации или координации.

1 балл – "Удовлетворительно":

- Качество подготовки: Список вопросов разработан слабо, содержит много общих и неконкретных вопросов, не соответствует теме исследования. Структура вопросов отсутствует или нелогична.
- Организация: Группа испытала трудности при договоренности с экспертом или интервью не было проведено в соответствии с требованиями (например, отсутствует видеозапись).
- Содержательность анализа: Саммари составлено плохо, не отражает основные идеи эксперта, содержит много неточностей или ошибок. Описание наблюдений, результатов, выводов и вопросов для размышлений отсутствует или выполнено формально и поверхностно.
- Презентация: Выступление группы нечеткое, неструктурированное и неубедительное. Группа испытывает трудности при ответах на вопросы аудитории.
- Работа в группе: Роли в группе не распределены, вклад каждого участника незаметен. Группа работает неслаженно, наблюдаются серьезные проблемы в коммуникации и координации.

Задание №5. Провести консультацию с внешним клиентом.

Задание: Проведите карьерную консультацию с внешним клиентом (человеком, не являющимся студентом вашей группы или преподавателем курса). Запишите консультацию на видео (с согласия клиента).

Критерии оценивания:

1. Установление контакта и создание доверительной атмосферы (Оценка этого пункта *обязательна* - если контакт не установлен, дальнейшие критерии оцениваются с учетом этого фактора):
 - Приветствие, представление, установление зрительного контакта, проявление доброжелательности.
 - Объяснение структуры и целей консультации, установление правил конфиденциальности и активного участия.
 - Демонстрация эмпатии, уважения и понимания к клиенту.

2. Сбор информации и выявление запроса клиента:

- Умение задавать открытые, закрытые и уточняющие вопросы для выявления потребностей, интересов, ценностей, навыков и опыта клиента.
- Активное слушание, понимание карьерных целей, проблем и ограничений клиента.
- Эффективное использование вопросов для исследования карьерного пути, опыта работы и образования клиента.

* Оценка снижается, если сбор информации ведется односторонне, консультант не реагирует на ответы клиента или упускает важные детали.

3. Использование техник и инструментов карьерного консультирования:

- Грамотное применение техник активного слушания, перефразирования, резюмирования.
- Использование релевантных инструментов (например, тестов, опросников, карт интересов) для сбора информации и анализа.
- Умение интерпретировать результаты тестов и представлять их клиенту понятным образом.
- Предложение и обсуждение карьерных возможностей и вариантов, основанных на интересах, навыках и ценностях клиента.
- Оценка реалистичности и достижимости целей, обсуждение необходимых шагов для достижения целей.

4. Планирование действий и поддержка клиента:

- Совместная разработка конкретного плана действий, включающего краткосрочные и долгосрочные цели, конкретные шаги и сроки выполнения.
- Предоставление информации о релевантных ресурсах и поддержке (вакансии, курсы, профессиональные ассоциации).
- Мотивация и поддержка клиента, выражение уверенности в его успехе.

* Оценка снижается, если план действий не конкретен, не реалистичен или консультант не оказывает достаточной поддержки клиенту.

5. Структура, организация консультации, профессионализм и этика:

- Соблюдение логичной структуры консультации (введение, основная часть, заключение), эффективное управление временем.
 - Четкое и понятное изложение информации, грамотная речь.
 - Соблюдение этических норм карьерного консультирования (конфиденциальность, уважение к клиенту, избежание конфликта интересов), демонстрация профессиональной компетентности и уверенности.
 - Саморефлексия и анализ собственных сильных и слабых сторон как консультанта.
- * Оценка снижается, если консультация хаотична, не соблюдаются этические нормы, консультант проявляет непрофессионализм или не способен к саморефлексии.

Уровни оценивания (5-балльная шкала):

5 баллов – "Отлично":

- По всем критериям демонстрируется высокий уровень владения навыками карьерного консультирования.
- Установлен отличный контакт с клиентом, создана доверительная атмосфера.
- Собрана полная и релевантная информация о клиенте, выявлены его потребности и цели.
- Грамотно использованы техники и инструменты карьерного консультирования.
- Разработан реалистичный и конкретный план действий, оказана поддержка и мотивация клиенту.
- Консультация проведена структурировано и профессионально, соблюдены все этические нормы.

4 балла – "Хорошо":

- По большинству критериев демонстрируется хороший уровень владения навыками карьерного консультирования.
- Установлен хороший контакт с клиентом, создана достаточно доверительная атмосфера.
- Собрана достаточная информация о клиенте, в основном выявлены его потребности и цели.
- В основном грамотно использованы техники и инструменты карьерного консультирования, но

могут быть некоторые недочеты.

- Разработан в целом реалистичный план действий, оказана достаточная поддержка и мотивация клиенту.
- Консультация проведена в основном структурировано и профессионально, но могут быть некоторые незначительные недостатки.

3 балла – "Удовлетворительно":

- По некоторым критериям демонстрируется удовлетворительный уровень владения навыками карьерного консультирования, но есть значительные недостатки.
- Контакт с клиентом установлен с трудом, атмосфера недостаточно доверительная.
- Собрана неполная информация о клиенте, не все потребности и цели выявлены.
- Техники и инструменты карьерного консультирования использованы недостаточно грамотно или не использованы вообще.
- План действий разработан недостаточно конкретно или реалистично, оказана недостаточная поддержка и мотивация клиенту.
- Консультация проведена недостаточно структурировано и профессионально, допущены некоторые ошибки.

2 балла – "Неудовлетворительно":

- По большинству критериев демонстрируется низкий уровень владения навыками карьерного консультирования.
- Контакт с клиентом не установлен, отсутствует доверительная атмосфера.
- Информация о клиенте не собрана, потребности и цели не выявлены.
- Техники и инструменты карьерного консультирования не использованы.
- План действий не разработан, поддержка и мотивация клиенту не оказаны.
- Консультация проведена неструктурировано и непрофессионально, допущены серьезные ошибки.

1 балл – "Очень плохо":

- Полное отсутствие навыков карьерного консультирования. Невыполнение задания.

Задание №6. Составить реестр освоенных инструментов карьерного консультанта.

Составить таблицу по освоенным инструментам. Таблица должна включать в себя следующие графы:

- Название инструмента;
- Краткое описание;
- Типы клиентских запросов: Описание ситуаций, в которых данный инструмент наиболее полезен;
- Необходимые ресурсы;
- Продолжительность во времени: Примерное время, необходимое для проведения одной сессии с использованием данного инструмента;
- Собственное отношение (удалось ли применить и как именно, какие остались вопросы, что показалось максимально полезным и любые комментарии)

Критерии оценивания:

- Полнота охвата инструментов: Насколько полно отражены изученные в рамках курса инструменты в таблице.
- Точность описания инструментов: Насколько точны и соответствуют действительности краткие описания инструментов и типов клиентских запросов, для которых они предназначены.
- Практическая обоснованность: Насколько реалистично и обоснованно описаны необходимые ресурсы и продолжительность применения инструментов.
- Глубина рефлексии: Насколько глубоко и содержательно отражено собственное отношение к освоенным инструментам, включая опыт применения, возникшие вопросы и наиболее полезные аспекты.

- Структурированность и ясность изложения: Насколько четко и структурированно представлена информация в таблице, легко ли ее читать и понимать.

Уровни оценивания (3-х балльная шкала):

3 балла – "Отлично":

- Полнота охвата инструментов: В таблице представлены все (или почти все) инструменты, изученные в рамках курса.
- Точность описания инструментов: Описания инструментов точные, полные и соответствуют материалу курса. Типы клиентских запросов определены верно и обоснованно.
- Практическая обоснованность: Перечислены все необходимые ресурсы для применения инструментов, указано реалистичное время, необходимое для проведения сессии с каждым инструментом.
- Глубина рефлексии: В графе "Собственное отношение" содержится глубокий и содержательный анализ опыта применения инструментов, указаны конкретные примеры, вопросы, возникшие в процессе освоения, и четко сформулированы наиболее полезные аспекты. Демонстрируется понимание ограничений и преимуществ каждого инструмента.
- Структурированность и ясность изложения: Таблица заполнена аккуратно, структурированно и логично. Информация представлена четко и понятно, легко читать и понимать.

2 балла – "Хорошо":

- Полнота охвата инструментов: В таблице представлены большинство инструментов, изученных в рамках курса, но некоторые могут отсутствовать или быть объединены.
- Точность описания инструментов: Описания инструментов в основном точные, но могут быть некоторые неточности или упрощения. Типы клиентских запросов определены в основном верно.
- Практическая обоснованность: Перечислены основные необходимые ресурсы, но могут быть некоторые упущения. Указано примерное время, необходимое для проведения сессии с каждым инструментом, но оно может быть не всегда реалистичным.
- Глубина рефлексии: В графе "Собственное отношение" содержится анализ опыта применения инструментов, но он может быть недостаточно глубоким или конкретным. Указаны основные вопросы и полезные аспекты, но не все они проработаны детально.
- Структурированность и ясность изложения: Таблица заполнена в основном аккуратно и структурированно, но могут быть некоторые недостатки в оформлении или логике представления информации.

1 балл – "Удовлетворительно":

- Полнота охвата инструментов: В таблице представлено только несколько инструментов, изученных в рамках курса, многие инструменты отсутствуют.
- Точность описания инструментов: Описания инструментов неточные, поверхностные или содержат ошибки. Типы клиентских запросов определены неверно или отсутствуют.
- Практическая обоснованность: Перечислены только некоторые необходимые ресурсы, многие ресурсы отсутствуют. Указано нереалистичное или отсутствующее время, необходимое для проведения сессии с каждым инструментом.
- Глубина рефлексии: В графе "Собственное отношение" отсутствует анализ опыта применения инструментов или он выполнен формально и поверхностно. Не указаны вопросы и полезные аспекты или они сформулированы нечетко и не конкретно.
- Структурированность и ясность изложения: Таблица заполнена неаккуратно, неструктурированно и нелогично. Информация представлена нечетко и непонятно.

Важно:

- Перед выполнением задания актуализировать со студентами список изученных инструментов.
- Акцентировать внимание на том, что самая ценная часть задания – это "Собственное отношение". Оценивается не только знания об инструментах, но и способность к рефлексии и анализу собственного опыта.
- Подчеркнуть, что цель задания – не просто перечислить инструменты, а осмыслить их и понять, как их можно применять в реальной практике.

Задание №7. Коллоквиум в виде письменного зачета по терминам, определениям и инструментам карьерного консультирования.

По билетам. В каждом билете 3 вопроса.

Структура билета:

1 и 2 вопрос - дайте определение, объясните термин

3 вопрос - составьте сравнительную таблицу

Оценка выставляется на основе полноты, точности и глубины ответа на каждый вопрос, а также общей логичности и структурированности работы.

Балл	Критерии оценивания
	Вопросы 1 и 2: "Объясните термин, дайте определение" (максимальная оценка – 1,5 балла за каждый вопрос)
1,5	Дано точное и полное определение термина. Приведено развернутое объяснение термина, демонстрирующее глубокое понимание его сущности и значения в контексте карьерного консультирования. Приведены примеры, иллюстрирующие применение термина на практике. Ответ логичен, структурирован, написан грамотным языком.
1,0	Дано в целом верное определение термина, но имеются незначительные неточности или неполнота. Объяснение термина недостаточно развернутое или не полностью раскрывает его сущность. Примеры приведены, но они не полностью соответствуют термину или недостаточно иллюстрируют его применение. Ответ в основном логичен, но имеются небольшие недостатки в структуре или стиле изложения.
0,5	Дано нечеткое или неполное определение термина, содержащее существенные неточности. Объяснение термина поверхностное и не демонстрирует глубокого понимания его значения. Примеры отсутствуют или не соответствуют термину. Ответ нелогичен, плохо структурирован, содержит грамматические ошибки.
0,0	Определение термина отсутствует или является полностью неверным. Отсутствует объяснение термина.
	Вопрос 3. Составьте сравнительную таблицу" (максимальная оценка – 2 балла)
2,0	Таблица составлена корректно и содержит все необходимые элементы (название, заголовки столбцов и строк). Сравнение проведено по всем заданным критериям. В таблице представлены полные, точные и обоснованные характеристики сравниваемых объектов. Выводы, сделанные на основе сравнительного анализа, логичны и аргументированы. Таблица оформлена аккуратно и наглядно.

1,5	Таблица составлена в основном корректно, но имеются незначительные недостатки в структуре или оформлении. Сравнение проведено по большинству заданных критериев. В таблице представлены в основном верные характеристики сравниваемых объектов, но имеются небольшие неточности или неполнота. Выводы в целом логичны, но недостаточно аргументированы.
1,0	Таблица составлена с существенными недостатками в структуре или оформлении. Сравнение проведено лишь по некоторым заданным критериям. В таблице представлены неточные или неполные характеристики сравниваемых объектов. Выводы поверхностные и не обоснованы.
0,5	Таблица составлена некорректно, содержит множество ошибок в структуре и оформлении. Сравнение практически отсутствует. Выводы отсутствуют.
0,0	Таблица отсутствует

Сумма баллов	Итоговая оценка за коллоквиум
4,5 - 5	5
3,5 - 4	4
2,5 - 3	3
ниже 2,5	2

3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания

Экзамен в восьмом семестре проводится в устной форме по билетам и проверяет ИОПК-6.2, ИПК-1.2, ИПК-1.4, ИПК-3.2, ИПК-3.3, ИУК-4.1, ИУК-5.3.

Экзаменационный билет состоит из двух частей:
1 часть (теоретический вопрос) - дайте определение, объясните термин, составьте сравнительную таблицу. Если ранее коллоквиум сдан на 4 или 5 баллов, то этот вопрос автоматически считается ответным.
2 часть (практическое задание) - Для предложенного клиентского запроса подобрать инструмент, аргументировать выбор и объяснить как именно планируется использовать инструмент.

Общие правила проведения экзамена:

К экзамену допускаются студенты, полностью выполнившие учебный план, посетившие не менее 70% занятий, не имеющие академической задолженности, получившие зачет по выполненным заданиям и набравшие не менее 15 баллов в сумме за все задания.

1. Подготовка: Студенты имеют право пользоваться собственными конспектами и материалами лекций, но не могут обращаться за помощью к другим источникам информации.
2. Устная часть: После написания практической части студент отвечает на теоретический вопрос устно перед преподавателем а также дает пояснения к практической части.
3. Оценка: Общая оценка складывается из оценок за обе части экзаменационного билета. При выставлении общей оценки учитываются как теоретические знания – 30% от итогового балла, так и практические навыки – 70% от итогового балла.

Перечень терминов для теоретической части (по темам):

I. Основы карьерного консультирования:

1. Карьерный консультант: Специалист, помогающий людям в планировании и развитии их карьеры.
2. Карьерное консультирование: Процесс помощи индивидууму в принятии карьерных решений и управлении своей карьерой.
3. Цель карьерного консультирования: Определение и достижение карьерных целей клиента.
4. Этика карьерного консультирования: Моральные принципы и профессиональные стандарты, регулирующие практику карьерного консультирования.
5. Компетенции карьерного консультанта: Необходимые знания, навыки и личностные качества для успешной работы.
6. Границы компетентности: Осознание консультантом своих ограничений и направление клиента к другим специалистам при необходимости.

II. Методы и техники консультирования:

7. Интервью по компетенциям: Метод оценки навыков и опыта кандидата на основе конкретных примеров из прошлого.
8. Оценка интересов и ценностей: Выявление приоритетов и мотиваторов клиента для выбора подходящей карьеры.
9. SWOT-анализ (в контексте карьеры): Оценка сильных и слабых сторон, возможностей и угроз для карьерного развития.
10. Метод GROW: Модель постановки целей и планирования действий (Goal, Reality, Options, Way forward).
11. Модель DOTS: Модель принятия карьерных решений (Decision, Opportunity, Transition, Self-awareness).
12. Колесо баланса (в контексте карьеры): Инструмент для оценки удовлетворенности различными аспектами карьеры и жизни.
13. Рефрейминг: Техника изменения восприятия проблемы для поиска новых решений.
14. Активное слушание: Навык полного погружения в разговор с клиентом, включая понимание вербальных и невербальных сигналов.
15. Мотивационное интервью: Метод, направленный на усиление мотивации клиента к изменениям.

III. Инструменты карьерного консультирования:

16. Карьерная карта: Визуальное представление пути развития карьеры.
17. План карьерного развития: Документ, определяющий цели, стратегии и тактики для достижения карьерных целей.
18. Профессиональное резюме (CV): Документ, содержащий информацию об образовании, опыте работы и навыках кандидата.
19. Сопроводительное письмо: Письмо, сопровождающее резюме и подчеркивающее соответствие кандидата вакансии.
20. Профориентационное тестирование: Инструменты, помогающие выявить интересы, способности и личностные качества для выбора профессии.
21. LinkedIn (в контексте поиска работы): Профессиональная социальная сеть для установления контактов, поиска работы и развития карьеры.

IV. Этапы карьерного консультирования:

22. Установление контакта: Создание доверительной атмосферы между консультантом и клиентом.
23. Оценка потребностей: Выявление целей, проблем и запросов клиента.
24. Планирование карьеры: Разработка стратегии достижения карьерных целей.
25. Реализация плана: Помощь клиенту в осуществлении запланированных действий.
26. Оценка результатов: Анализ достигнутых результатов и внесение корректировок в план.

V. Теории карьерного развития:

27. Теория типов личности и профессиональной среды (Дж. Холланд): Теория, связывающая типы личности с подходящими профессиями.
28. Теория развития карьеры (Д. Супер): Теория, описывающая этапы развития карьеры на протяжении жизни.
29. Теория случайных событий в карьере (Крамбольц): Теория, признающая влияние случайных событий на карьерный путь.

VI. Тренды и вызовы в карьерном консультировании:

30. Гиг-экономика: Рынок труда, характеризующийся краткосрочными контрактами и фрилансом, требующий новых подходов в карьерном консультировании.

Критерии оценивания каждого вопроса

а) Теоретический вопрос (до 30 баллов)

Оцениваются базовые знания и правильность представления терминов и понятий.

Уровень подготовки	Описание	Баллы
Отличный	Полностью верный, точный и исчерпывающий ответ. Полнота раскрытия всех аспектов темы, использование специальной терминологии.	28–30
Хороший	Верный ответ, однако присутствуют мелкие неточности или пропущены второстепенные элементы. Язык изложения чёткий и логичный.	24–27
Средний	Материал представлен верно, но содержит серьёзные пробелы или ошибки. Есть заметные проблемы с пониманием базовых понятий	18–23
Недостаточный	Основная мысль понятна, но изложение неполное, отрывочное, имеются существенные ошибки и слабые стороны.	12–17
Низкий	Неправильное представление материала, отсутствие необходимых знаний, неверное толкование понятий.	Менее 12

б) Практическое задание (до 70 баллов)

Студенты демонстрируют свою способность самостоятельно проанализировать и скорректировать содержание методического документа (карта занятия/программа дополнительного образования), предложив точные и обоснованные поправки.

Уровень подготовленности	Описание	Баллы
--------------------------	----------	-------

Высший	Четко структурированные, грамотно составленные предложения по коррекции документа, детально прописанные конкретные пункты изменений. Каждое предложение подробно обосновано и соответствует требованиям методики. Проявлена высокая степень самостоятельности и ответственности.	65–70
Высокий	Правильные предложения, содержательные замечания и убедительные рекомендации, однако имеется недостаток глубины в анализе или некоторая неопределенность в описании. Обоснование изменений достаточно подробное, но требует доработки.	55–64
Средний	Сделано основное количество выводов и предложены полезные изменения, но некоторые аспекты требуют дальнейшего развития и уточнений. Некоторые рекомендации выглядят обобщенными или слабо мотивированными.	45–54
Ниже среднего	Набор общих комментариев, не подкрепленных конкретными рекомендациями или недостаточная глубина предлагаемого анализа. Отдельные значимые аспекты пропущены, многие рекомендации нуждаются в дополнении и переработке.	35–44
Незачет	Бессистемные замечания, очевидные ошибки в понимании сути заданий, общее игнорирование важных моментов методики. Преобладают необоснованные утверждения и ошибки.	Менее 35

Критерии оценивания:

Результаты экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется, если набрано 85-100 баллов.

Оценка «хорошо» выставляется, если набрано 70-84 балла.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если набрано 50-69 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если набрано менее 50 баллов.

4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)

Тест.

1. Какой из перечисленных методов наиболее эффективен на этапе установления контакта с клиентом?
 - a) Активное слушание и открытые вопросы. *(Верный ответ)*
 - b) Быстрое определение проблемы клиента.
 - c) Предложение конкретных решений.
 - d) Рассказ о своем опыте.
2. Что является ключевым в определении карьерных ценностей клиента?
 - a) Соответствие ценностям компании, в которой он хочет работать.
 - b) Соответствие трендам рынка труда.
 - c) Глубокое понимание личных убеждений и приоритетов клиента. *(Верный ответ)*
 - d) Соответствие мнению семьи и друзей.
3. Что такое "якорь карьеры" по Шейну?
 - a) Фактор, удерживающий человека на нелюбимой работе.
 - b) Внешние обстоятельства, влияющие на карьерный рост.
 - c) Внутреннее представление человека о том, что для него действительно важно в работе. *(Верный ответ)*
 - d) Навык, который позволяет быстро адаптироваться к новым условиям.
4. Какой тип вопросов наиболее эффективен для исследования карьерных целей клиента?
 - a) Закрытые вопросы, требующие ответа "да" или "нет".
 - b) Вопросы, начинающиеся со слова "почему".
 - c) Открытые вопросы, стимулирующие размышления и самоанализ. *(Верный ответ)*
 - d) Наводящие вопросы, предполагающие желаемый ответ.
5. Что из перечисленного является этическим принципом карьерного консультанта?
 - a) Гарантия трудоустройства клиента.
 - b) Разглашение информации о клиенте работодателю.
 - c) Конфиденциальность и уважение к автономии клиента. *(Верный ответ)*
 - d) Навязывание клиенту своего мнения.
6. Какой инструмент можно использовать для помощи клиенту в анализе рынка труда?
 - a) Составление резюме.
 - b) Проведение тоск-интервью.
 - c) Изучение аналитических отчетов и вакансий на специализированных сайтах. *(Верный ответ)*
 - d) Определение карьерных ценностей.
7. Какова основная цель составления индивидуального плана развития (ИПР) для клиента?
 - a) Получение новой должности как можно быстрее.
 - b) Соответствие требованиям текущей работы.
 - c) Определение конкретных шагов для достижения карьерных целей. *(Верный ответ)*
 - d) Повышение заработной платы.
8. Что необходимо учитывать при выборе профориентационного теста для клиента?
 - a) Стоимость теста.
 - b) Популярность теста.
 - c) Валидность, надежность и соответствие целям клиента. *(Верный ответ)*
 - d) Простоту интерпретации результатов.
9. Какой метод может помочь клиенту преодолеть страх перед собеседованием?

- a) Критический анализ недостатков клиента.
 - b) Игнорирование страха.
 - c) Проведение mock-интервью и работа с техниками релаксации. *(Верный ответ)*
 - d) Сосредоточение на негативных последствиях неудачи.
10. В чем разница между коучингом и карьерным консультированием?
- a) Коучинг фокусируется на прошлом, а карьерное консультирование на будущем.
 - b) Карьерное консультирование более директивно, а коучинг больше направлен на самопознание и развитие. *(Верный ответ)*
 - c) Коучинг - это устаревший метод карьерного консультирования.
 - d) Разницы нет, это одно и то же.
11. Что такое "карьерный якорь"?
- a) Место работы, где человек задержался надолго.
 - b) Фактор, удерживающий человека от карьерного роста.
 - c) Глубоко укоренившиеся ценности и потребности человека, определяющие его выбор карьеры. *(Верный ответ)*
 - d) Навык, позволяющий быстро адаптироваться к изменениям.
12. Какой этап карьерной консультации является наиболее важным для мотивации клиента к действию?
- a) Этап сбора информации.
 - b) Этап анализа результатов.
 - c) Этап планирования и постановки целей. *(Верный ответ)*
 - d) Этап установления контакта.
13. Что важно учитывать при завершении карьерной консультации?
- a) Предоставить клиенту как можно больше информации.
 - b) Наметить четкий план дальнейших действий и договориться о дальнейшей поддержке. *(Верный ответ)*
 - c) Подчеркнуть, что успех клиента зависит только от него самого.
 - d) Избегать обсуждения финансовых вопросов

Открытые вопросы:

I. Выявление потребностей и ресурсов клиента (ИОПК-6.2):

1. "Представьте, что к вам обратился клиент, который чувствует неудовлетворенность текущей работой, но не может четко сформулировать, чего именно хочет. Какие вопросы вы зададите, чтобы помочь ему выявить его потребности и ресурсы для дальнейшего карьерного развития?"
2. "Опишите, как вы будете определять приоритеты потребностей клиента, если он выражает противоречивые или разнонаправленные желания относительно своей карьеры."
3. "Как вы поможете клиенту осознать и оценить имеющиеся у него ресурсы (навыки, опыт, образование, связи), которые могут быть полезны для достижения его карьерных целей?"

II. Применение методов сбора информации (ИПК-1.2):

4. "Какие методы сбора информации вы считаете наиболее эффективными на начальном этапе карьерной консультации? Обоснуйте свой выбор и приведите примеры вопросов или техник, которые вы будете использовать."
5. "В каких случаях вы будете использовать тестирование как инструмент сбора информации о клиенте? Какие типы тестов вы считаете наиболее полезными и почему?"
6. "Как вы адаптируете процесс сбора информации, если работаете с клиентом, имеющим ограниченные коммуникативные навыки или особые потребности?"

III. Анализ и интерпретация информации (ИПК-1.4):

7. "Как вы будете анализировать и интерпретировать результаты тестирования, интервью и других методов сбора информации, чтобы выявить карьерные цели и возможности клиента?"
8. "Представьте, что результаты тестирования указывают на сильные стороны клиента, которые не соответствуют его текущей профессиональной деятельности. Как вы обсудите это с клиентом и поможете ему исследовать альтернативные варианты карьеры?"
9. "Какие факторы (например, личные ценности, интересы, навыки, рыночная ситуация) вы будете учитывать при анализе карьерных возможностей клиента?"

IV. Разработка индивидуального плана карьерного развития (ИПК-3.2):

10. "Опишите основные этапы разработки индивидуального плана карьерного развития (ИПКР) для клиента. Какие элементы он должен включать?"
11. "Как вы вовлечете клиента в процесс разработки ИПКР, чтобы он чувствовал себя активным участником и был мотивирован на его реализацию?"
12. "Как вы будете учитывать риски и неопределенности при разработке ИПКР, чтобы он был гибким и адаптивным к изменяющимся обстоятельствам?"

V. Консультирование по вопросам планирования карьеры и трудоустройства (ИПК-3.3):

13. "Какие советы вы дадите клиенту, который испытывает трудности с поиском работы? Какие ресурсы и инструменты вы порекомендуете ему использовать?"
14. "Как вы будете консультировать клиента по вопросам профессиональной адаптации на новом месте работы? Какие стратегии помогут ему успешно интегрироваться в новую команду и культуру?"
15. "Как вы поможете клиенту развить навыки самопрезентации и эффективной коммуникации с работодателями?"

VI. Поиск, анализ и синтез информации (ИУК-4.1):

16. "Какие источники информации вы используете для анализа рынка труда и перспективных направлений карьерного развития? Как вы оцениваете достоверность и актуальность информации?"
17. "Как вы применяете системный подход при решении задач карьерного консультирования? Приведите примеры, как вы учитываете взаимосвязь между различными факторами, влияющими на карьерный выбор клиента."

VII. Коммуникация (ИУК-5.3):

18. "Опишите, как вы адаптируете свой стиль общения, чтобы эффективно взаимодействовать с клиентами, имеющими различные культурные и языковые особенности."
19. "Приведите примеры, как вы используете невербальную коммуникацию (язык тела, мимику, жесты) для установления контакта и создания доверительной атмосферы в процессе карьерной консультации."
20. "Как вы будете разрешать конфликтные ситуации, которые могут возникнуть в процессе карьерной консультации, учитывая культурные особенности клиента?"

5. Информация о разработчиках

Ланина Елена Александровна, специалист Центра компетенций ТГУ, сотрудник Института образования ТГУ

Безукладникова София Сергеевна, кандидат филологических наук, сотрудник Института образования ТГУ