

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Менеджмент профессиональной траектории

Направление подготовки (специальность)
37.05.01 «Клиническая психология»

Специализация
«Психологическое обеспечение в чрезвычайных и экстремальных ситуациях»

Квалификация (степень) выпускника
Специалист

Форма обучения
Очная

1. Форма промежуточной аттестации по дисциплине «Менеджмент профессиональной траектории» - зачет.

Перечень компетенций выпускников образовательной программы, в формировании которых участвует дисциплина:

- ПК-2 - готовность выявлять и анализировать информацию о потребностях (запросах) пациента (клиента) и медицинского персонала (или заказчика услуг);
- ПСК-1.1 - способность и готовность к применению организационных, правовых и этических принципов работы психолога в консультировании;

КАРТА КОМПЕТЕНЦИИ

КОМПЕТЕНЦИЯ: «ПК-2 - готовность выявлять и анализировать информацию о потребностях (запросах) пациента (клиента) и медицинского персонала (или заказчика услуг)»

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Компетенция ПК - 2 является профессиональной компетенцией выпускника образовательной программы уровня высшего образования (ВО) специалитет.

Компетенция ПК-2 связана с такими общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями как:

- ОК-9 (способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций),
- ПК-6 (способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности),
- ПК-13 (способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбор кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса),
- ПК-14 (способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп).

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

Уровень освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ПК-2, II уровень	Знать: базовые процедуры и технологии оказания психологической помощи современному специалисту. 3 (ПК-2)	Не имеет базовых знаний	Допускает существенные ошибки при раскрытии содержания и особенностей процедур и технологий оказания психологической помощи современному	Демонстрирует частичное знание содержания процедур и технологии оказания психологической помощи современному специалисту.	Демонстрирует знание содержания и особенностей процедур и технологии оказания психологической помощи современному специалисту.	Владеет полной системой знаний о содержании, особенностях процедур и технологии оказания психологической помощи современному специалисту.

			специалисту.			
	<p>Уметь: определять цели, задачи и программы психологического вмешательства с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик современного специалиста и в соответствии с задачами профилактики, лечения, реабилитации, а также профессионального и личностного и развития пациента (клиента).</p> <p>У (ПК-2)</p>	<p>Отсутствие умений определять цели, задачи и программы психологического вмешательства с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик современного специалиста и в соответствии с задачами профилактики, лечения, реабилитации, а также профессионального и личностного и развития пациента (клиента).</p>	<p>Частично освоенное умение определять цели, задачи и программы психологического вмешательства с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик современного специалиста и в соответствии с задачами профилактики, лечения, реабилитации, а также профессионального и личностного и развития пациента (клиента).</p>	<p>В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение определять цели, задачи и программы психологического вмешательства с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик современного специалиста и в соответствии с задачами профилактики, лечения, реабилитации, а также профессионального и личностного и развития пациента (клиента).</p>	<p>В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками умение определять цели, задачи и программы психологического вмешательства с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик современного специалиста и в соответствии с задачами профилактики, лечения, реабилитации, а также профессионального и личностного и развития пациента (клиента).</p>	<p>Сформированное умение определять цели, задачи и программы психологического вмешательства с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик современного специалиста и в соответствии с задачами профилактики, лечения, реабилитации, а также профессионального и развития пациента (клиента).</p>

КАРТА КОМПЕТЕНЦИИ

КОМПЕТЕНЦИЯ: «ПСК-1.1 - способность и готовность к применению организационных, правовых и этических принципов работы психолога в консультировании»

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Компетенция ПСК – 1.1. является профессиональной специализированной компетенцией выпускника образовательной программы уровня высшего образования (ВО) специалитет.

Компетенция ПСК-1.1 связана с такими общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями как:

- ОК-9 (способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций),
- ПК-6 (способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности),
- ПК-13 (способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбор кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса),
- ПК-14 (способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп).

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

Уровень освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ПСК-1.1, II уровень	Знать: критерии оценивания эффективности вмешательства психологического 3 (ПСК-1.1).	Не имеет базовых знаний	Допускает существенные ошибки при раскрытии содержания и особенностей критериев оценивания эффективности	Демонстрирует частичное знание содержания критериев оценивания эффективности психологического вмешательства.	Демонстрирует знание содержания и особенностей критериев оценивания эффективности психологического вмешательства	Владеет полной системой знаний о содержании, особенностях критериев оценивания эффективности психологического вмешательства.

			психологического вмешательства			
	<p>Уметь: определять границы и условия собственной компетенции и направлять людей к источнику помощи в случае, если сам психолог не может оказать всю необходимую помощь</p> <p>У (ПСК-1.1)</p>	<p>Отсутствие умений определять границы и условия собственной компетенции и направлять людей к источнику помощи в случае, если сам психолог не может оказать всю необходимую помощь</p>	<p>Частично освоенное умение определять границы и условия собственной компетенции и направлять людей к источнику помощи в случае, если сам психолог не может оказать всю необходимую помощь.</p>	<p>В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение определять границы и условия собственной компетенции и направлять людей к источнику помощи в случае, если сам психолог не может оказать всю необходимую помощь.</p>	<p>В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками умение определять границы и условия собственной компетенции и направлять людей к источнику помощи в случае, если сам психолог не может оказать всю необходимую помощь).</p>	<p>Сформированное умение определять границы и условия собственной компетенции и направлять людей к источнику помощи в случае, если сам психолог не может оказать всю необходимую помощь).</p>

Типовые контрольные задания:

1. *Подготовьте сообщения на тему:*

- Охарактеризуйте кратко современное время, в котором живёте ВЫ ЛИЧНО. Каким оно вам видится. Дайте минимум 5 характеристик.
- Продиагностируйте и проинтерпретируйте свои собственные профессиональные ориентации и предпочитаемый тип карьеры.
- Проанализируйте пример нестандартного варианта нарушения исполнительской дисциплины, с которым вы сталкивались лично с опыте жизнедеятельности.

Кейсы (примеры):

1. Структурируйте перечень критериев для оценки персонала, обозначьте отличия в подходах к их выделению:

- Креативность
- Самостоятельность, инициативность, деятельность
- Готовность к изменениям и гибкость
- Самоорганизация
- Ответственность
- Руководство группой
- Обеспечение результата
- Упорство и целеустремленность
- Создает алгоритм рабочего процесса
- Ориентация на результат
- Управление конфликтом
- Разработка стратегических направлений
- Предвидение проблем
- Анализ информации
- Планирование
- Координирует выполнения работы

1. Разработайте программу Центра оценки, составьте таблицу

«Методы оценки компетенций»

Компетенции / методы							
Профессионализм (технический)							
Лидерство							
Стратегическое мышление							
Ответственность							
Социальная ориентация							
Принятие управленческих решений							
Творческий подход, креативность							
Ориентация на результат							

Планирование и контроль							
Умение вести переговоры							
Инициативность							
Приверженность качеству							
Ответственность за надлежащее выполнение обязательств							

Текущий и итоговый контроль по курсу.

Текущий контроль за подготовкой сообщений, работой над кейсами и выполнением практических заданий осуществляется преподавателем на практических занятиях.

Критерии оценки результата – качество содержания сообщений и качество выступлений на практических занятиях (И.Д. Чечель).

По первому критерию выделяются следующие показатели:

а. Актуальность темы и предполагаемых решений, реальность, практическая направленность и значимость работы.

б. Объем и полнота разработок, самостоятельность, законченность, подготовленность предлагаемых решений.

в. Уровень творчества, оригинальность раскрытия темы, подходов, предлагаемых решений.

г. Аргументированность предлагаемых решений, подходов, выводов.

д. Качество записки: оформление, соответствие стандартным требованиям, рубрицирование и структура текста, качество эскизов, схем, рисунков; качество и полнота рецензий.

По второму критерию оцениваются:

а. Качество доклада: композиция, полнота представления работы, подходов, результатов; аргументированность, объем тезауруса, убедительность и убежденность.

б. Объем и глубина знаний по теме (или предмету), эрудиция, межпредметные связи.

в. Культура речи, манера, использование наглядных средств, чувство времени, импровизационное начало, удержание внимания аудитории.

г. Ответы на вопросы: полнота, аргументированность, убедительность и убежденность, дружелюбность, стремление использовать ответы для успешного раскрытия темы и сильных сторон работы.

д. Деловые и волевые качества докладчика: ответственное решение, стремление к достижению высоких результатов, готовность к дискуссии, способность работать с перегрузкой, доброжелательность, контактность.

Текущий контроль за работой над кейсами.

Содержание кейса всегда связано с некоторой степенью неопределенности для решения и выбора последующих действий. Неопределенность данной ситуации является основным структурным замыслом в конструировании проблемного процесса. Уровень сложности задачи во многом зависит от того, насколько велика эта неопределенность. По

мере увеличения ограничений, включенных в условия задачи, возрастает ее сложность, усложняются условия решения поставленной проблемы и нахождения путей выхода из затруднений. Процесс нарастания сложности проблемы связан и с противоположным процессом – снятием ограничений в ходе работы над кейсовым заданием. Крайним выражением этой тенденции является полное отсутствие детерминированности способов решения задачи, полная свобода действий.

Участие в практических занятиях опирается на личностный подход, а итогом являются развитие профессионального самоопределения, выработка нового стиля осуществления деятельности, развитие опережающего мышления, наиболее отвечающего профессиональным задачам труда современного психолога.

Решение проблемных задач протекает в фазах:

- осознание проблемы,
- гипотетическое решение и предвидение его результатов,
- выполнение решения,
- проверка решения.

Этапы практических занятий:

Первый этап – осознание проблемы. В результате этой деятельности формулируется вопрос, который фиксирует соотношение сообщаемой информации с известными ранее положениями. Вопрос как бы вскрывает, обнаруживает главное, и тем самым намечает последовательность актов решения, определяет направление, по которому следует искать ответ. Постановкой вопроса завершается первый этап.

Второй этап – планирование исполнительских действий, концептуальная модель – предполагает выработку гипотезы и принятие решения. Это центральный этап. Гипотеза – это проектируемый субъектом результат, выбор способов решения, ведущих к устранению выявленных противоречий; гипотетическое мышление – прогнозирование, эвристические процедуры поиска. Гипотеза позволяет сделать мыслительный переход от того, что очевидно, к тому, что следует найти. На этом этапе большое значение имеет прошлый опыт, перенос имеющихся знаний в новые условия, способы осмысления неизвестного с позиции уже известного, переработка уже знакомой информации в целях применения ее для практического решения, оценка ситуации и своих возможностей.

Третий этап – проверка произведенного решения. Это завершающий этап в решении проблемы. Он включает оценку гипотезы, правильности произведенных действий, представляет собой апробацию гипотетического решения, анализ и оценку достоверности полученных результатов. Если проверка подтверждает правильность избранной стратегии решения, то на этом решение поставленной задачи заканчивается. В том случае, если обнаруживается несоответствие полученных результатов основным критериям достоверности, то познавательный процесс продолжается: вносятся коррективы, строится новая гипотеза – вновь выстраивается стратегия решения, осуществляется решение проблемы и контроль. Это второй виток спиралеобразного развития процесса познания. Могут иметь место и третий, и четвертый витки и т.д.

Общим итогом является защита продукта, связанного с решением заявленной проблемы. Форма отчетности – свободная (доклад, презентация, отчет, эссе и т.д.)

Тестовые задания для проверки содержательной составляющей формируемых профессиональных компетенций:

1. VUCA мир характеризуется:
 - a) нестабильностью, неопределенностью, сложностью и неоднозначностью.
Совершенно верно
 - b) разнообразием, противоречивостью, непредсказуемостью и безграничностью.
Близко по смыслу, но не совсем так.

с) Взрывоопасностью, урбанистичностью, коллапсом и анархией.

Совсем неверно

2. Профессиональная траектория – это:

а) сложный профессиональный путь человека от начала (выбора профессии) до конца (выход на пенсию).

Совершенно верно

б) успешное быстрое движение вперед в профессиональной, общественной, служебной или научной деятельности.

Совсем нет. Не обязательно быстрое и не всегда успешное с точки зрения классических общественных норм и стандартов.

с) Стиль жизни, пропорции между профессиональной деятельностью и свободным временем.

Совсем неверно

3. Синергетическая парадигма предполагает:

а) Рассмотрение профессиональной траектории как суммы усилий работника в направлении профессионального развития.

Совершенно неверно

б) рассмотрение карьеры человека как пространства бесконечных возможностей.

Близко по смыслу, но не совсем так.

с) Рассмотрение любого момента в карьере человека как точки выбора (фуркации).

Совершенно верно

4. Традиционная карьера характеризуется:

а) неограниченным по продолжительности рабочим днём и быстрым продвижением по карьерной лестнице.

Совершенно не обязательно

б) долгосрочной работой в организации; полным рабочим днём и вертикальным продвижением по карьерной лестнице.

Совершенно верно

с) ориентацией на должностные ступени, уровни иерархии и статус работника.

Далеко не всегда

5. Поливариативная карьера характеризуется:

а) ориентацией на саморазвитие в ущерб трудовой деятельности.

Далеко не так...

б) пониманием профессиональной карьеры как части жизненного пути

Совершенно верно

с) частой сменой мест работы.

Совсем неверно

1. Метакомпетенции позволяют оценить:

а) профессиональный потенциал.

Совершенно верно

б) достигнутый уровень профессионализма.

Вы, видимо, имели в виду классические компетенции?.

с) Желание работать.

Совсем неверно

2. Транспрофессионализм отличается:

а) отсутствием сформированных профессиональных компетенций.

Совершенно неверно

b) Междисциплинарностью, креативностью и инновационностью.

Совершенно верно

c) Особым стилем жизни, не совместимым с построением классической карьеры.

Иногда бывает, но совсем не обязательно

3. Проактивность и реактивность:

a) Синонимические понятия.

Совершенно неверно

b) Характеризуют готовность к деятельности.

Близко по смыслу, но не совсем так.

c) Противоположны по смыслу друг другу.

Совершенно верно

4. Лидерский потенциал – это:

a) Способность организовать других для достижения собственной цели.

Далеко не всегда и не только это

b) совокупность умений самоуправления и управления другими людьми.

Совершенно верно

c) способность отстоять свою точку зрения.

И только? Не согласна.

5. Мотивация достижения является:

a) Частью личностного потенциала.

Совершенно верно

b) Основой для формирования Я-бренда

Не совсем так

c) Предпосылкой для построения поливариативной карьеры.

Совершенно неверно

11. Безработный – это человек, который:

a) Не имеет работы, но хочет её иметь и ищет.

Совершенно верно

b) Не имеет работы и отчаялся её найти.

Далеко не всегда...

c) Перестал искать работу

Совершенно неверно

12. Занятый – это человек, который:

a) Работает полный рабочий день

Неверно, современное законодательство допускает массу других вариантов

b) Работает по договору или контракту

Неверно, это не обязательно

c) Выполняет любую работу.

Совершенно верно

13. Исполнительная дисциплина - это:

a) Качественное выполнение распоряжений.

Совершенно неверно

b) Безусловное выполнение распоряжений.

Совершенно верно.

c) Совместное выполнение распоряжений всем коллективом.

Далеко не всегда, это может быть и индивидуальная деятельность работника.

14. Выученная беспомощность – это:

a) Состояние, при котором кто-либо предпринимает неудачные попытки улучшить собственное положение.

Неправильно, выученная беспомощность приводит к отказу от какой-либо деятельности.

b) Состояние, при котором кто-либо не предпринимает попыток улучшить собственное положение, хотя у него имеется такая возможность.

Совершенно верно

c) Состояние, при котором кто-либо просит других улучшить его положение, хотя у него имеется возможность сделать это самому.

Неправильно, выученная беспомощность приводит к отсутствию какой-либо деятельности вообще.

15. Треугольник Карпмана – это :

a) Спасатель – Преследователь - Жертва.

Совершенно верно

b) Защитник – Преследователь - Жертва

Не совсем так

c) Защитник – Нападающий - Защищающийся.

Совершенно неверно

16. Стремление к опасности позволяет работнику:

a) Доказать всем свою состоятельность.

Не совсем так.

b) Оценить собственные возможности.

Совершенно верно

c) Удивить коллег и руководство.

Неправильно, он делает, прежде всего, для себя.

17. Профессиональные деструкции – это:

a) постепенно накопившиеся последствия рабочих стрессов.

Совершенно верно

b) Последствие профессионального кризиса

Да, но профессиональный кризис может разрешаться и конструктивно, приводя к профессиональному развитию.

c) Свидетельство наличия профессионального кризиса.

Совершенно неверно

18. Должностная инструкция содержит:

a) Описание пошагового алгоритма деятельности сотрудника организации в определенной должности.

Совершенно неверно

b) основные функции, обязанности, права и ответственность сотрудника организации при осуществлении им деятельности в определенной должности.

Совершенно верно.

c) Перечень задач, решаемых сотрудником организации при осуществлении им деятельности в определенной должности.

Не совсем так. Должностные инструкции содержат значительно больше информации.

19. Ментальная карта - это:

a) Способ структурирования информации, отражающий ассоциативные связи между явлениями.

Совершенно верно

b) Способ визуализации, опредмечивания малоструктурированных образов.

И это тоже, но и кое - что ещё.

c) Технология снятия рабочего стресса у сотрудников.

Ну уж нет.

20. Модель PESTEL - это:

a) Способ выявления скрытых резервов организации и сотрудников.

Совершенно неверно

b) Способ выявления сильных сторон сотрудников.

Нет, речь идёт совсем о другом.

c) Способ анализа существующей ситуации.

Совершенно верно

21. Технология психологического контракта разработана в рамках модели:

a) Управления талантами.

Конечно же нет

b) Управления ожиданиями.

Совершенно верно

c) Управления неопределённостью.

Не совсем так.

22. Форсайт- технология предполагает анализ:

a) трендов.

Совершенно верно

b) компетенций

Вы ошиблись

c) скрытых потенциалов.

Близко по смыслу, но называется по другому

23. Центр Оценки и Центр Развития:

a) Это технологии разработки стратегии развития организации.

Совершенно неверно

b) Это технологии определения уровня профессиональной компетентности специалиста

Совершенно верно

c) Это технологии обучения сотрудников организации.

Нет, это про другое

24. Центр Развития разрабатывался с целью:

a) Преодоления недостатков Центра Оценки.

Совершенно верно

b) Упрощения процедуры определения уровня профессиональной компетентности специалиста.

Совершенно неверно.

c) Привлечения к определению уровня профессиональной компетентности самого специалиста.

Не совсем так. Хотя в рамках этой процедуры специалист и имеет больше возможностей донести до экспертов собственную позицию.

25. Развитие имеющегося персонала ..., чем найм нового персонала:

- a) Менее эффективно.
Совершенно неверно
- b) Более эффективно.
Совершенно верно.
- c) Более дорогостояще.
Не совсем так.

26. Модель Life Long Learning предполагает:

- a) Многократную переквалификацию работника в течении жизни.
Совершенно верно
- b) Многократную смену работы в течении жизни.
Не совсем так.
- c) Многократную переекзаменацию персонала в течении жизни.
Это происходит в реальной практике, но не имеет никакого отношения к данной модели.

27. Цель фасилитации:

- a) Разрешение конфликтов в коллективе.
Конечно же нет
- b) прояснение и достижение группой поставленных целей, решение вопросов повышенной сложности и важности.
Совершенно верно
- c) Создание сплочённой команды.
Не только это.

28. Геймификация - это:

- a) применение подходов, характерных для игр, в неигровых процессах с целью повышения вовлечённости персонала в решение задач организации.
Совершенно верно
- b) метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек, называющийся «геймификатор», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.
Вы ошиблись
- c) это профессиональная организация процесса групповой работы, направленная на прояснение и достижение группой поставленных целей, решение вопросов повышенной сложности и важности.
Близко по смыслу, но не совсем это

Порядок формирования оценок по дисциплине

Преподаватель оценивает работу студентов на занятиях по критериям:

- Регулярность участия в дискуссиях;
- формулировка релевантных вопросов;
- соответствие выступлений на занятиях обсуждаемым вопросам;
- точность высказываний;
- грамотное пользование понятиями;
- отсылки к первоисточникам.

Оценки за работу на занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Результирующая оценка по 10-ти балльной шкале за работу на занятиях определяется перед промежуточным или итоговым контролем - Оаудиторная.

Преподаватель оценивает домашнюю работу студентов на основании письменного текста и устного доклада по критериям, обозначенным выше – Одз.

Результирующая оценка за итоговый контроль в форме зачета выставляется по следующей формуле, где

Озачет – оценка за работу непосредственно на зачете:

$$\text{Оитоговый} = 0,4 \cdot \text{Озачет} + 0,3 \cdot \text{Одз} + 0,3 \cdot \text{Оаудиторная}$$

Если накопленная оценка ($\text{Онакопленная} = 0,5 \cdot \text{Одз} + 0,5 \cdot \text{Оаудиторная}$) равна или превышает 6 баллов, то студент освобождается от сдачи зачета, и эта оценка выставляется автоматически как оценка за итоговый контроль.

При расчете накопленной оценки (Онакопленная) и оценки за итоговый контроль (Оитоговый) применяется следующее правило округления:

- если Онакопленная (Оитоговый) $< n,5$, то оценка округляется до (n);
- если Онакопленная (Оитоговый) $> n,5$, то оценка округляется до ($n + 1$).

При передаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительный балл для компенсации оценки за текущий контроль.

В диплом ставится оценка за итоговый контроль, которая является результирующей оценкой по учебной дисциплине.