

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Сурат Лев Игоревич

Должность: Ректор

Дата подписания: 18.09.2025 15:17:31

Уникальный программный ключ:

90e61d348f2245de4566514a87350a9d89d73c851b3f3160a03a9eff20fb4800

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ПСИХОАНАЛИЗА»

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Института

(в составе ДПП)

Протокол от «17» сентября 2025 г. № 2

ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ

«Карьерное консультирование и коучинг»

Москва, 2025

1. Цель и задачи итоговой аттестации

Итоговая аттестация представляет собой форму оценки степени и уровня освоения слушателями дополнительной программы профессиональной переподготовки «Карьерное консультирование и коучинг».

Целью итоговой аттестации является установление теоретического и практического уровней подготовки слушателя к выполнению профессиональных задач, применение практических навыков, полученных в ходе теоретического обучения.

Структура итоговой аттестации

– Междисциплинарный экзамен (в форме тестирования)

К итоговым аттестационным испытаниям, входящим в состав итоговой аттестации, допускается слушатель, который успешно завершил в полном объеме освоение дополнительной программы профессиональной переподготовки и не имеет академической и финансовой задолженностей.

2. Планируемые результаты обучения дисциплины

Указываются компетенции, а также знания, умения и практический опыт, приобретаемый в результате освоения модулей (таблица 1).

Таблица 1.

Планируемые результаты обучения дисциплины

Задачи профессиональной деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПК и ПСК	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции			
		ПСК-1.1.	ПСК-1.2.	ПСК-1.3.	ПСК-1.4.
Организационно-управленческий	ПСК-1. Обеспечение эффективного карьерного консультирования и коучинга для развития персонала, включающего диагностику профессиональных потребностей, разработку индивидуальных планов развития, поддержку в процессе профессионального роста и адаптации, а также применение современных методов и инструментов для повышения мотивации и профессиональной компетентности клиентов.	Способен проводить диагностику профессиональных интересов, ценностей и компетенций клиентов	Использует методы коучинга и консультирования для повышения мотивации и профессиональной эффективности	Разрабатывает и реализует индивидуальные программы карьерного развития	Анализирует и проводит оценку эффективности проведенных мероприятий по развитию персонала

Примерные типовые тестовые задания.

1. Какой из методов наиболее подходит для диагностики профессиональных потребностей клиента?

- a) Тест Холланда (RIASEC)
- b) SWOT-анализ
- c) Методика «Пять почему»
- d) Тест на эмоциональный интеллект

2. Что включает в себя разработка индивидуального плана развития в рамках карьерного консультирования?

- a) Определение целей, выбор методов и инструментов, установление сроков и контрольных точек
- b) Обучение новым профессиональным навыкам без учета личных целей
- c) Проведение психологической терапии
- d) Создание общего плана без учета индивидуальных особенностей

3. Какой инструмент наиболее эффективен для повышения мотивации клиента?

- a) Модель SMART
- b) Техника активного слушания
- c) Методика «Пять почему»
- d) Использование системы поощрений и обратной связи

4. В чем заключается основная роль коуча при поддержке клиента в процессе профессионального роста?

- a) Давать советы и рекомендации
- b) Помогать клиенту самостоятельно находить решения и достигать целей
- c) Проводить психологическую терапию
- d) Обучать новым профессиональным навыкам

5. Какой из методов помогает определить уровень профессиональной компетентности клиента?

- a) 360-градусная обратная связь
- b) Тест Холланда (RIASEC)
- c) SWOT-анализ
- d) Тест на эмоциональный интеллект

6. Что такое «адаптация» в контексте карьерного развития?

- a) Процесс приспособления к новым условиям работы и профессиональной среде
- b) Процесс выбора новой профессии
- c) Процесс диагностики профессиональных интересов
- d) Процесс оценки личностных качеств

7. Какие современные методы и инструменты применяются для повышения мотивации клиентов? (Выберите все подходящие)

- a) Модель GROW
- b) Техника визуализации целей
- c) Использование геймификации
- d) Тест на уровень IQ

8. Что включает в себя диагностика профессиональных потребностей?

- a) Анализ текущего уровня компетентности и выявление пробелов

- b) Оценка физического здоровья
- c) Тестирование на стрессоустойчивость
- d) Анализ личностных характеристик без учета профессиональных аспектов

9. Какой из методов наиболее подходит для разработки стратегии профессионального развития?

- a) Методика SMART
- b) Тест Холланда (RIASEC)
- c) SWOT-анализ
- d) Техника активного слушания

10. В чем заключается основная задача при поддержке клиента в процессе профессионального роста?

- a) Обеспечить постоянную мотивацию и контроль прогресса
- b) Давать советы по выбору профессии
- c) Проводить психологическую терапию
- d) Обучать новым навыкам без учета целей клиента

11. Какие инструменты помогают в диагностике профессиональных потребностей?
(Выберите все подходящие)

- a) Тест на профессиональные интересы
- b) Оценка компетентности через кейс-методы
- c) Методика «Пять почему»
- d) Тест на эмоциональный интеллект

12. Что такое «личностное развитие» в контексте карьерного консультирования?

- a) Процесс повышения личностных качеств, необходимых для профессионального роста
- b) Процесс выбора новой профессии
- c) Процесс диагностики профессиональных интересов
- d) Процесс оценки уровня IQ

13. Какие методы применяются для повышения профессиональной компетентности клиентов?

(Выберите все подходящие)

- a) Тренинги и мастер-классы
- b) Обратная связь и рефлексия
- c) Использование онлайн-курсов и платформ
- d) Тестирование на стрессоустойчивость

14. Что включает в себя этап «поддержка в процессе профессионального роста»?

- a) Постоянное сопровождение, мотивация, корректировка плана развития
- b) Проведение психологической терапии
- c) Обучение новым навыкам без учета целей клиента
- d) Оценка уровня IQ

15. Какой из методов помогает определить наиболее подходящую карьерную траекторию?

- a) Тест Холланда (RIASEC)
- b) SWOT-анализ
- c) Методика «Пять почему»
- d) Тест на эмоциональный интеллект

16. Что такое «модель GROW» в коучинге?

- a) Цели, Реальность, Опции, Воля — структура постановки задач и поиска решений
- b) Анализ сильных и слабых сторон
- c) Методика диагностики профессиональных интересов
- d) Техника визуализации целей

17. Какие показатели важны для оценки эффективности карьерного консультирования?

(Выберите все подходящие)

- a) Уровень достижения поставленных целей
- b) Уровень мотивации клиента
- c) Уровень профессиональной компетентности клиента
- d) Время, затраченное на консультацию

18. Почему важно использовать современные методы и инструменты в карьерном консультировании?

- a) Для повышения эффективности и мотивации клиента
- b) Для ускорения процесса консультации
- c) Для снижения затрат на проведение консультаций
- d) Для замены профессиональных навыков консультанта

19. Что включает в себя этап «разработка индивидуальных планов развития»?

- a) Постановка целей, определение ресурсов, планирование действий и контроль прогресса
- b) Обучение новым навыкам без учета целей клиента
- c) Проведение психологической терапии
- d) Анализ личностных характеристик без учета профессиональных аспектов

20. Какие подходы способствуют развитию профессиональной компетентности клиента?

(Выберите все подходящие)

- a) Обучение и тренинги
- b) Менторство и наставничество
- c) Саморазвитие и рефлексия
- d) Игнорирование обратной связи

Интегральная шкала оценивания

Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Слушатель не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по модулю. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками.

Пороговый (базовый) «удовлетворительно» - компетенция освоена удовлетворительно, но недостаточно. Слушатель освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.

Продвинутый «хорошо» - компетенция освоена достаточно хорошо. Слушатель знает теоретический материал по модулю, умеет применить эти знания на практике. Чётко и ясно формулирует свои мысли. Знает специальную литературу по профессиональным вопросам.

Высокий «отлично» - компетенция освоена в полной мере или на продвинутом уровне. Слушатель знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и(или) имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные

примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса.

3. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

3.1. Нормативно-правовые документы

1. «Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012 №373-ФЗ;

2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования — магистратура по направлению 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12 августа 2020 г. № 958.

3.2. Основная литература

1. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560363>

2. Азарнова А.Н. Психологическое консультирование. Базовые приемы и техники. Ростов-на-Дону, 2013.

3. Горфинкель, В. Я. Коммуникации и корпоративное управление [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / В. Я. Горфинкель, В. С. Торопцов, В. А. Швандар. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 128 с. — 5-238-00923-2.

4. Харис Дж. Коучинг: личностный рост и успех. СПб, 2005.

5. Уитмор, Джон Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства / Джон Уитмор; перевод С. Марченко. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 319 с. — ISBN 978-5-96147093-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/82612.html>

6. Шекшня С. Как эффективно управлять свободными людьми [Электронный ресурс]: коучинг / С. Шекшня. — Электрон. Текстовые данные. — М.: Альпина Паблишер, 2016. — 206 с. — 978-5-9614-2233-7.

3.3. Интернет-ресурсы

1. E-library.ru

2. Ebsco.com

3. Электронно-библиотечная система АСУ IPRsmart

3.4. Справочные системы

1. КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний: <https://cyberleninka.ru/>

2. <http://thinkcognitive.org/ru/#.XcLRzMzY2w> – проект выпускник СПбГУ, включающий ежегодные зимние конкурсы NEISSER, KAHNEMAN и MARVIN для слушателей разных уровней, организацию и поддержку когнитивных мероприятий для слушателей, распространение информации о новостях из мира когнитивной науки, интересных научных школах и конференциях, возможностях для обучения, публикации инструкций по анализу данных, представлению результатов, и, в целом, по выживанию в мире науки

3. Scopus- реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования. Позволяет в краткие сроки получить самую полную библиографию по интересующей теме. Не содержит полных текстов статей

4. Dryad Digital Repository – открытая база данных, в которой желающие выкладывают сырые результаты исследований, опубликованных в международных журналах.

3.5. Иные источники

1. www.azps.ru/handbook (психологический словарь)
2. www.edu.ru (федеральный портал «Российское образование»)
3. www.edu.ru (федеральный портал «Российское образование»)
4. www.psyedu.ru (электронный журнал "Психологическая наука и образование")
5. www.rospsy.ru (сайт Федерации психологов образования России)
6. www.iprbookshop.ru Электронная библиотечная система АСУ IPRsmart;
7. <http://www.psychiatr.ru> – Российское общество психиатров;

4. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины (модуля)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; укомплектована специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду МИП (<http://inpsycho.ru/student/biblioteka>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Технические и программные средства обучения:

Ноутбук с ПО Windows и установленным пакетом лицензионным Microsoft

Проектор

Требования к программному обеспечению общего пользования:

Специализированное оборудование и специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

Учебно-методические материалы, расписание занятий и ссылки на вебинары для слушателей размещаются в личном кабинете слушателя на платформе InStudy МИП: <https://dop.instudy.online/>. При зачислении на программу слушателям предоставляются персональные логин и пароль от личного кабинета.

Характеристика результатов освоения программы

В результате освоения программы у слушателя сформированы компетенции:

Компетенция (код, содержание)	Индикаторы
ПСК-1. Обеспечение эффективного карьерного консультирования и коучинга для развития персонала, включающего диагностику профессиональных потребностей, разработку индивидуальных планов развития, поддержку в процессе профессионального роста и адаптации, а также применение современных методов и инструментов для повышения мотивации и профессиональной компетентности клиентов.	ПСК-1.1. Способен проводить диагностику профессиональных интересов, ценностей и компетенций клиентов ПСК-1.2. Использует методы коучинга и консультирования для повышения мотивации и профессиональной эффективности. ПСК-1.3. Разрабатывает и реализует индивидуальные программы карьерного развития ПСК-1.4. Анализирует и проводит оценку эффективности проведенных мероприятий по развитию персонала