

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Железнов Лев Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 19.01.2019
Уникальный программный ключ:
7f036de85c233e341493b4c0e48bb3a18c939f51

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Л.М. Железнов
«23» мая 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Психология профессиональной деятельности»

Направление подготовки 34.03.01 Сестринское дело

Направленность (профиль) ОПОП - Сестринское дело

Форма обучения очно-заочная

Срок освоения ОПОП 4 года 6 месяцев

Кафедра психологии и педагогики

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана на основе:

- 1) ФГОС ВО по направлению подготовки 34.03.01 Сестринское дело, утвержденного Министерством образования и науки РФ «22» сентября 2017 г., приказ № 971.
- 2) Учебного плана по направлению подготовки 34.03.01 Сестринское дело, одобренного Ученым советом ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России 26.04.2019 г., протокол № 4.
- 3) Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ от 06 октября 2015 г., приказ № 691н.
- 4) Профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ от 08 сентября 2015 г., приказ № 608н.

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена:

кафедрой психологии и педагогики «26» апреля 2019г. (протокол № 9/1)

Заведующий кафедрой Новгородцева И.В.

Ученым советом социально-экономического факультета
«22» мая 2019г. (протокол № 5)

Председатель Ученого совета факультета Л.Н. Шмакова

Центральным методическим советом «23» мая 2019г. (протокол № 5)

Председатель ЦМС Е.Н. Касаткин

Разработчики:

доцент кафедры психологии и педагогики С.И. Смирнова

Рецензенты:

Заведующий отделением сестринского дела и фельдшерского КОГПОБУ Кировский медицинский колледж, к.п.н. О.В. Бельтюкова

Заведующий кафедрой гуманитарных и социальных наук ФГБОУ ВО Кировский ГМУ, к.и.н., доцент Л.Г. Сахарова

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)	4
1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)	4
1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	4
1.4. Объекты профессиональной деятельности	4
1.5. Типы задач профессиональной деятельности	4
1.6. Формируемые компетенции выпускника	4
Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	5
Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)	6
3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)	6
3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами	6
3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий	6
3.4. Тематический план лекций	7
3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)	7
3.6. Самостоятельная работа обучающегося	8
3.7. Лабораторный практикум	9
3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ	9
Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)	10
4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	10
4.2. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	10
4.2.1. Основная литература	10
4.2.2. Дополнительная литература	10
4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	11
4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем	11
4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	11
Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)	12
Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	13
Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	13

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)

Сформировать у студентов систему научных понятий и научно упорядоченных базовых представлений об аспектах активности человека как субъекта труда, а также формирование практических навыков в рамках научного знания психологии труда для дальнейшего их использования в сестринском деле.

1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)

1. Формирование знаний у студентов об основных понятиях дисциплины, научно обоснованных социально-психологических технологиях психологии профессиональной деятельности.

2. Формирование навыков психологического анализа процесса труда и изучения личности в профессиональной деятельности.

3. Формирование навыков обеспечения в медицинских организациях благоприятных условий для пребывания пациентов и трудовой деятельности медицинского персонала.

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Психология профессиональной деятельности» относится к блоку Б1. Дисциплины обязательной части.

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины формируются при изучении дисциплин: Психология.

Является предшествующей для изучения дисциплин: Психология конфликта.

1.4. Объекты профессиональной деятельности

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших рабочую программу дисциплины (модуля), являются: физические лица (пациенты), население, сестринский персонал, совокупность средств и технологий, направленных на создание условий для охраны здоровья граждан, обучающиеся по программам среднего профессионального образования, дополнительно среднего профессионального образования.

1.5. Типы задач профессиональной деятельности

Изучение данной дисциплины (модуля) направлено на подготовку к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческая.

1.6. Формируемые компетенции выпускника

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование у выпускника следующих компетенций:

№ п/п	Результаты освоения ОПОП (индекс и содержание компетенции)	Индикатор достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства	
			Знать	Уметь	Владеть	для текущего контроля	для промежуточной аттестации
1	2	3	4	5	6	7	8
1	УК-3. Способен осу-	ИД УК 3.2 Анализирует	Основные понятия и	Организовать ме-	Навыком построения	Решение ситуаци-	Тестирование,

	ощущать социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата, учитывая особенности поведения других членов команды	теории психологии профессиональной деятельности, методологические основы предмета.	роприятия, направленные на улучшение межличностного взаимодействия в с использованием профессиональной этики	личной профессиональной перспективы	онных задач, тестирование контрольная работа, реферат	собеседование
2	ОПК-11. Способен проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия по управлению персоналом, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	ИД ОПК 11.2 Планирует и осуществляет мероприятия по управлению персоналом, распределению и делегированию полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Особенности психологической готовности к профессиональной деятельности.	Составлять программы, проводить консультации, профессиональные собеседования, тренинги для активизации профессионального самоопределения личности	Навыком выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности.	Решение ситуационных задач, тестирование контрольная работа, рефера	Тестирование, собеседование

Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 час.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		5
1	2	3
Контактная работа (всего)	30	30
в том числе:		
Лекции (Л)	10	10
Практические занятия (ПЗ)	20	20

Семинары (С)				
Лабораторные занятия (ЛР)				
Самостоятельная работа (всего)		78	78	
В том числе:				
- подготовка к занятиям		20	20	
- подготовка к текущему контролю		10	10	
- подготовка к промежуточной аттестации		18	18	
- контрольная работа		15	15	
- написание реферата		15	15	
Вид промежуточной аттестации	экзамен	контактная работа	3	3
		самостоятельная работа	33	33
Общая трудоемкость (часы)		144	144	
Зачетные единицы		4	4	

Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Код компетенции	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Содержание раздела (темы разделов)
1	2	3	4
1.	УК-3, ОПК-1	Психология профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики.	Введение в психологию профессиональной деятельности. Методы психологии профессиональной деятельности
2.	УК-3, ОПК-1	Психологические основы профессионального развития личности.	Профессиональное становление личности. Психология профессионального самоопределения. Кризисы профессионального становления личности.

3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин	
		1	2
1	Психология конфликта.		+

3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Л	ПЗ	ЛЗ	Сем	СРС	Всего часов
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Психология профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики.	4	2			18	24
2	Психологические основы профессионального развития личности.	6	18			60	84

Вид промежуточной аттестации:	экзамен	контактная работа					3
		самостоятельная работа					33
Итого:			10	20		78	144

3.4. Тематический план лекций

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика лекций	Содержание лекций	Трудоемкость (час)
				Сем. 5
1	2	3	4	5
1	1	Введение в психологию профессиональной деятельности	Предмет и методы психологии профессиональной деятельности. Методологические основы психологии профессиональной деятельности	4
2	2	Профессиональное становление личности.	Стадии профессионального становления. Факторы, детерминирующие профессиональное становление личности. Самоактуализация профессионального становления. Личностное и профессиональное развитие. Профессиональное мастерство как пик профессионального становления личности.	2
3	2	Психология профессионального самоопределения	Профессиональное образование как фактор развития личности. Концепция развивающего профессионального образования. Развивающие технологии профессионального образования.	2
4	2	Кризисы профессионального становления личности	Понятие кризиса в психологии. Типология кризисов личности. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития. Психологические особенности кризисов профессионального становления. Варианты разрешения кризисов. Эффективные психотехнологии преодоления кризиса профессионального становления.	2
Итого:				10

3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Содержание практических (семинарских) занятий	Трудоемкость (час)
				Сем. 5
1	2	3	4	5

1	1	Методы психологии профессиональной деятельности	Понятие метода. Классификации методов в психологии профессиональной деятельности. Проблема профессиографирования.	2
2	2	Психологическое сопровождение профессионального самоопределения	Психологическое содействие профессиональному становлению личности. Психологическое содействие выбору профессии. Психологическое содействие профессионализации	4
3	2	Система профориентации	Характеристика системы профессиональной ориентации. Организация профессионального информирования. Организация профессионального консультирования. Профессиональная адаптация и профессиональное воспитание как формы профориентационной работы.	4
4	2	Организация профотбора	Понятие профессионального отбора и профессионального подбора как формы профориентации. Профессиональная пригодность человека. Диагностика способностей, необходимых для успешного овладения профессиональной деятельности.	4
5	2	Психологическое содействие профадаптации	Психологическая сущность профессиональной адаптации. Особенности профессиональной адаптации. Адаптивность. Деадаптивность. Типы адаптации. Организация профконсультирования. Тренинги развития метапрофессиональных образований.	4
6	2	Психология совместной трудовой деятельности	Коллективный субъект и совместная трудовая деятельность как предмет психологии труда, социальной, организационной, экономической и управленческой психологии. Основные характеристики коллективного субъекта деятельности. Структура и развитие группы. Типы взаимодействия в труде. Психологические проблемы труда медицинской сестры.	2
Итого:				20

3.6. Самостоятельная работа обучающегося

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
1	5	Психология профессио-	подготовка к занятиям, к кон-	18

		нальной деятельности как отрасль психологической науки и практики	трольной работе, подготовка к тестированию, подготовка к текущему контролю, составление глоссария, написание реферата	
2		Психологические основы профессионального развития личности.	подготовка к занятиям, к контрольной работе, подготовка к тестированию, подготовка к текущему контролю, составление глоссария, решение ситуационных задач, разработка тренингов, написание реферата	60
Итого часов в семестре:				78
Всего часов на самостоятельную работу:				78

3.7. Лабораторный практикум

Не предусмотрен учебным планом.

3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ

Темы контрольных работ:

1. Профессиография как комплексный метод психологического анализа деятельности
2. Психологическое сопровождение профессионального становления личности
3. Профессиональная мотивация
4. Кризисы профессионального становления личности
5. Профессиональное деформирование личности
6. Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального в развитии человека
7. Профессиональное психологическое консультирование
8. Основы профессионального образования
9. Формирование профессиональных способностей
10. Психомоторика в производительном труде
11. Выбор профессии и личность
12. Основные методы профориентационной работы
13. Профессиональная деятельность профориентолога
14. Психологическое содействие профильному обучению в образовательных учреждениях
15. Методы активизации профессионального самоопределения
16. Труд как условие формирования личности
17. Сравнительный анализ развития отечественной и зарубежной психологии
18. Профессиография как комплексный метод психологического анализа деятельности
19. Психологическое сопровождение профессионального становления личности
20. Профессиональная мотивация
21. Кризисы профессионального становления личности
22. Профессиональное деформирование личности
23. Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального в развитии человека
24. Профессиональное психологическое консультирование
25. Проблема стресса и дистресса в труде
26. Конфликты в профессиональной деятельности
27. Основы профессионального образования
28. Особенности когнитивной сферы человека в процессе труда

Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)

4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Тестовые задания, ситуационные задачи, методические указания для обучающихся.

Темы рефератов:

1. Специфика внимания в трудовой деятельности
2. Специфика памяти в трудовой деятельности
3. Специфика мышления в трудовой деятельности
4. Источники и профилактика профессионального стресса
5. Психологические вопросы безопасности труда
6. Формирование профессиональных способностей
7. Психомоторика в производительном труде
8. Психология утомления
9. Монотонность работы и меры ее предупреждения
10. Ошибки человека и его надежность
11. Выбор профессии и личность
12. Основные методы профориентационной работы
13. Искусственный интеллект: настоящее и будущее
14. Инженерно-психологические аспекты взаимодействия человека и компьютера
15. Коллективный субъект совместной управленческой деятельности
16. Оценка личностных качеств работника при аттестации
17. Психология и безопасность
18. Проблема рационализации трудовой деятельности
19. Принципы социально-трудовой реабилитации: понятие и основные характеристики.

4.2. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

4.2.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1	Психология труда	Толочек В.А.	СПб.: Питер, 2019		+

4.2.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1	Психология и педагогика профессиональной деятельности	Бархаев Б.П.	М.: Проспект, 2018	5	
2	Психология профессиональной деятельности	Иванов Е.М	М.: Проспект, 2011		+
3	Психология профессий. М., 2001.	Зеер Э.Ф.	М.: Директ-Медиа, 2011		+

--	--	--	--	--	--

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Не имеется.

4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем

Для осуществления образовательного процесса используются: презентации.

В учебном процессе используется лицензионное программное обеспечение:

1. Договор Microsoft Office (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),
2. Договор Windows (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный).
3. Договор Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License от 12.07.2018, лицензии 685B-МУ\05\2018 (срок действия – 1 год).

Обучающиеся обеспечены доступом (удаленным доступом) к современным профессиональным базам данных и информационно-справочным системам:

- 1) Научная электронная библиотека e-LIBRARY. Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>.
- 2) «Электронно-библиотечная система Кировского ГМУ». Режим доступа: <http://elib.kirovgma.ru/>.
- 3) ЭБС «Консультант студента» - ООО «ИПУЗ». Режим доступа: <http://www.studmedlib.ru>.
- 4) ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - ООО «НексМедиа». Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.
- 5) ЭБС «Айбукс» - ООО «Айбукс». Режим доступа: <http://ibooks.ru>.

4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

В процессе преподавания дисциплины (модуля) используются следующие специальные помещения:

Наименование специализированных помещений	Номер кабинета, адрес	Оборудование, технические средства обучения, размещенные в специализированных помещениях
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	№ 313 г. Киров, ул. К. Маркса 137 (1 корпус)	учебная мебель, ПК, мультимедиа оборудование
учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа	№ 313 г. Киров, ул. К. Маркса 137 (1 корпус)	учебная мебель, ПК, мультимедиа оборудование
помещения для самостоятельной работы	№ 106 г. Киров, ул. К. Маркса 112 (3 корпус)	учебная мебель, ПК

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает: контактную (работа на лекциях и практических занятиях) и самостоятельную работу.

Основное учебное время выделяется на практические занятия.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине выступают лекционные и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а также самостоятельная работа обучающихся.

При изучении учебной дисциплины (модуля) обучающимся необходимо освоить практические умения по технологиям эффективного общения и способам урегулирования конфликтов.

При проведении учебных занятий кафедра обеспечивает развитие у обучающихся навыков эффективного общения, принятия решений (путем проведения ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций).

Лекции:

Классическая лекция. Рекомендуется при изучении тем: Введение в психологию профессиональной деятельности, Профессиональное становление личности, Психология профессионального самоопределения, Кризы профессионального становления личности.

На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к экзамену, а также для самостоятельной работы.

Изложение лекционного материала проводится в мультимедийной форме. Смысловая нагрузка лекции смещается в сторону от изложения теоретического материала к формированию мотивации самостоятельного обучения через постановку проблем обучения и показ путей решения профессиональных проблем в рамках той или иной темы. При этом основным методом ведения лекции является метод проблемного изложения материала.

Практические занятия:

Практические занятия по дисциплине проводятся с целью приобретения практических навыков в области эффективной общения и способов урегулирования конфликтов.

Практические занятия проводятся в виде ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций.

Практическое занятие способствует более глубокому пониманию теоретического материала учебной дисциплины, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности обучающихся.

При изучении дисциплины используются следующие формы практических занятий:

- ролевые игры;
- тренинги;
- анализ ситуаций.

Самостоятельная работа:

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку по всем разделам дисциплины «Психология профессиональной деятельности» и включает подготовку к занятиям, подготовку к промежуточной аттестации, подготовку к текущему контролю, написание рефератов.

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине «Психология профессиональной деятельности» и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры. Во время изучения дисциплины обучающиеся изучают то содержание тем, которое отводится на СРС.

Исходный уровень знаний обучающихся определяется собеседованием.

Текущий контроль освоения дисциплины проводится в форме решения ситуационных задач и тестирования.

В конце изучения дисциплины (модуля) проводится промежуточная аттестация с использованием тестового контроля и собеседования.

Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) (приложение А)

Изучение дисциплины следует начинать с проработки данной рабочей программы, методических указаний, прописанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Успешное изучение дисциплины требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой. Лекции нацелены на освещение наиболее трудных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с учебной литературой. Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий материал по источникам, рекомендуемым программой.

Правильная организация самостоятельных учебных занятий, их систематичность, целесобразное планирование рабочего времени позволяют обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивать высокий уровень успеваемости в период обучения, получить навыки повышения профессионального уровня.

Основной формой промежуточного контроля и оценки результатов обучения по дисциплине является экзамен. На экзамене обучающиеся должны продемонстрировать не только теоретические знания, но и практические навыки, полученные на практических занятиях.

Подробные методические указания к практическим занятиям и внеаудиторной самостоятельной работе по каждой теме дисциплины представлены в приложении А.

Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (приложение Б)

Оценочные средства – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

ОС как система оценивания состоит из следующих частей:

1. Перечня компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовых контрольных заданий и иных материалов.
4. Методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении Б.

Кафедра Психологии и педагогики

Приложение А к рабочей программе дисциплины (модуля)

**Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
«Психология профессиональной деятельности»**

Направление подготовки 34.03.01 Сестринское дело
Профиль Сестринское дело

**Раздел 1. Психология профессиональной деятельности как
отрасль психологической науки и практики**

Тема 1.1: Введение в психологию профессиональной деятельности

Цель: изучение методологических основ психологии профессиональной деятельности.

Задачи:

1. Изучить предмет, задачи психологии профессиональной деятельности.
2. Изучить историю становления и развития психологии профдеятельности.
3. Рассмотреть методы и их специфику использования в психологии профдеятельности.
4. Определить место данной науки в профдеятельности медицинских сестер.
5. Изучить особенности пространства профессионального развития человека.

Обучающийся должен знать: методологические основы психологии профдеятельности.

Обучающийся должен уметь: анализировать основные этапы становления психологии профессиональной деятельности как научного знания.

Обучающийся должен владеть: методами психологии профессиональной деятельности.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1. Составить глоссарий по теме: психология трудовой деятельности, труд, профессия, специальность, психологическая система деятельности, субъект труда, объект труда, тейлоризм, психотехника, организационная психология, хотторнский эксперимент, Центральный институт труда (ЦИТ).

2. Ответить на вопросы теста.

1. Исторические вехи становления психологии труда связываются с именами ученых:

- а) И.М. Сеченова, В. Соловьёва, В. Вернадского, А. Плешака.
- б) И.М. Сеченова, И.М. Павлова, В.М. Бехтерева, Г. Мюнстерберга
- в) А. Ухтомского, В. Штерна, В. Ротманского, О. Орбели
- г) всех вышеназванных лиц.

19. Деятельность – это:

а) специфическая человеческая, регулируемая сознанием активность, порождаемая потребностями, мотивами и целью достижения, направленная на познание и преобразование внешнего мира и связанная с созданием общественно значимых ценностей или освоением социального опыта.

б) особый вид активности человека и животных, обеспечивающий удовлетворение витальных потребностей и достижение определённых целей.

в) особый вид поведения человека, определяемый его мотивами и удовлетворяющий личные потребности.

г) поведение человека, обеспечивающее его социальную полезность.

3. Внешними мотивационными факторами труда не являются:

- а) фактор давления
- б) фактор страха
- в) фактор притяжения-отталкивания

г) фактор инерции

4. Установите соответствие между психологическими принципами и их характеристикой.

- | | |
|---|--|
| а) Принцип детерминизма | 1) Характеризуется общим методологическим подходом и анализом психических явлений, согласно которому явление рассматривается как система, не сводимая к сумме элементов, обладающая ценностной структурой и новыми качествами. |
| б) Принцип единства сознания и деятельности | 2) Раскрывает поступательную закономерность формирования и совершенствования психических функций, процессов и свойств личности при овладении человеком различными видами деятельности: трудом, игрой, учебной, спортивной, художественной деятельностью, общением. |
| в) Принцип развития психики в деятельности | 3) Заключается в том, что психика определяется образом жизни и изменяется с изменением образа жизни. Согласно этому принципу, способ производства и материальные условия жизни влияют на психику и человека. |
| г) Принцип системности | 4) Раскрывает взаимосвязь между сознанием и деятельностью: с одной стороны, сознание развивается в деятельности, с другой – сознание определяет характер и содержание деятельности. |

5. Психологические регуляторы и признаки труда были выделены:

- а) З. Фрейдом
- б) А. Адлером
- в) Е.А. Климовым
- г) О.А. Носковой

Ответы: 1-б; 2-а); 3-б; 4- а-3, б-4, в-2, г-1;5-в)

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Толочек В.А. Психология труда - СПб.: Питер, 2019.

Дополнительная:

1. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.,2003.

Тема 1.2. Методы психологии профессиональной деятельности.

Цель: изучить методы психологии профдеятельности, овладеть навыками их использования на практике.

Задачи:

- 1. Актуализировать понятие метода, методики в психологии.
- 2. Рассмотреть основные классификации методов психологии профессиональной деятельности ; основных, дополнительных и специальных видов методов в психологии профдеятельности.
- 3. Овладеть навыками построения профессиограммы и составления психограммы.

Обучающийся должен уметь: использовать методы психологии профдеятельности.

Обучающийся должен владеть: навыками построения профессиограмм и психограмм.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Практическая работа.

Составить несколько профессиограмм на профессии из разных сфер труда человека (Ч-Ч, Ч-Т, Ч-З, Ч-П, Ч-Х).

2. Ответить на вопросы по теме занятия:

- 1. Что такое профессиограмма и психограмма?
- 2. Проведите сравнительный анализ содержания информационной и проспектированной профессиограмм.
- 3. В каких целях можно и необходимо использовать профессиограмму?

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы и составить схемы «Сходство и различия профессионально важных качеств личности и ее способностей»

2) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Образ объекта труда включает в себя:

- а) идеальную «Я-концепцию»

- б) актуальный «Я-образ»
- в) обобщенный «Я-образ»
- г) чувственный и репрезентативный образы

2. В структуру человека, как субъекта труда входят:

а) индивидуально-личностные свойства (относительно устойчивые свойства индивидуальности)

- б) психические регуляторы труда
- в) функциональные состояния в труде
- г) все ответы верны

3. Методы психологии труда – это:

а) способ организации деятельности, обоснованный нормативный способ осуществления научного исследования.

б) специальные приёмы исследования и повышения эффективности труда за счёт учёта психологических факторов труда.

в) специально организованные мероприятия по обобщению и стандартизации результатов исследования.

г) приёмы исследования и совершенствования показателей трудовой деятельности.

4. Специальные методы психологии труда включают в себя:

а) наблюдение, электрофизиологические методы диагностики, опрос.

б) алгоритмический, структурный, анализ трудовой деятельности.

в) трудовой, объективная регистрация трудовых операций, метод моделирования трудовых процессов, структурный, алгоритмический.

г) опрос, трудовой, электрофизиологические методы диагностики, наблюдение.

5. Метод критических инцидентов относится к:

а) наблюдению

б) эксперименту

в) экспертной оценке

г) тестированию

6. Профессиография — это:

а) специальный метод повышения эффективности труда.

б) метод построения в графической форме структуры какой-либо профессии.

в) комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии в целях установления требований к человеку как работнику.

г) перечень условий и факторов трудовой деятельности.

7. Профессиограмма — это:

а) специальный документ по работе с действующим персоналом.

б) комплексное описание условий профессиональной деятельности и требований к профессионально важным качествам человека.

в) системное описание эргономических факторов и технологии работы.

г) совмещение ответов вариантов «б» и «с».

8. Психограмма — это документ, который:

а) содержит описание структуры профессионально важных качеств (психофизиологических, личностных, интеллектуальных) работника и является одной из частей профессиограммы.

б) включает в себя описание профессионально важных качеств конкретного работника.

в) описывает в графической форме структуру профессионально важных психических качеств человека.

г) совмещает ответы вариантов «б» и «с».

9. Психологические особенности современных профессий связываются:

а) с доминированием функций профессиональной и коммуникативной компетентности, информационными перегрузками.

б) с доминированием нервно-психического и физического напряжения.

в) с доминированием хронического переутомления и признаками профессионального выгорания.

г) с доминированием функций оперативного мышления, наблюдательности и эмоционально-волевой устойчивости.

Правильные ответы: 1-г), 2-г), 3-а), 4-в), 5-в), 6-в), 7-б), 8-а), 9-а).

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Толочек В.А. Психология труда - СПб.: Питер, 2019.

Дополнительная:

1. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2003.

2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития.-М., 2006.

Раздел 2. Психологические основы профессионального развития личности.

Тема 2.1: Профессиональное становление личности.

Цель: изучение основных характеристик и параметров, определяющих профессиональное становление личности..

Задачи:

1. Изучить проблему профессионального становления и профессионального развития личности.

2. Изучить детерминанты профессионального становления

3. Рассмотреть примеры различных вариантов развития личности как профессионала.

Обучающийся должен знать: стадии профессионального становления.

Обучающийся должен уметь: определять конструктивные и деструктивные варианты развития профессионала.

Обучающийся должен владеть: диагностическими ориентирами определения уровня профессионального развития личности.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Составление глоссария по теме: задатки, способности человека, общие и специальные способности, компенсация способностей, активная и пассивная компенсация, интеллект, профессионально важные качества (ПВК), потребности, ожидание, склонности, профессиональные интересы, мотивы, внешняя и внутренняя мотивация, личностный смысл, мотивационное обогащение труда, мотивация достижения,

2) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Установите соответствие между психологическими принципами и их характеристикой.

А) Принцип детерминизма

1) Характеризуется общим методологическим подходом и анализом психических явлений, согласно которому явление рассматривается как система, не сводимая к сумме элементов, обладающая ценностной структурой и новыми качествами.

Б) Принцип единства сознания и деятельности

2) Раскрывает поступательную закономерность формирования и совершенствования психических функций, процессов и свойств личности при овладении человеком различными видами деятельности: трудом, игрой, учебной, спортивной, художественной деятельностью, общением.

В) Принцип развития психики в деятельности

3) Заключается в том, что психика определяется образом жизни и изменяется с изменением образа жизни. Согласно этому принципу, способ производства и материальные условия жизни влияют на психику и человека.

Г) Принцип системности

4) Раскрывает взаимосвязь между сознанием и деятельностью: с одной стороны, сознание развивается в деятельности, с другой – сознание определяет характер и содержание деятельности.

Ответ: А – 3, Б – 4, В – 2, Г – 1.

2. Установите соответствие между особенностями операторской деятельности и их функций.

А) Прием информации.

1) Осуществляется исполнение принятого решения путем определенных действий или отдачи соответствующих распоряжений.

Б) Оценка и переработка информации.

2) Осуществляется восприятие поступающей информации об объектах управления и тех свойствах окружающей среды и системы «человек-машина» (СЧМ) в целом, которые важны для решения задачи, поставленной перед этой системой.

- В) Принятие решения. 3) Производится сопоставление заданных и текущих (реальных) режимов работы СМЧ, анализ и обобщение информации, выделяются критические объекты и ситуации на основе заранее известных критериев важности и срочности определяется очередность переработки информации.
- Г) Реализация приятного решения. 4) Решение о необходимых действиях принимается на основе проведенного анализа и оценки информации, а также на основе других известных сведений о целях и условиях работы системы, возможных способах действия, последствиях правильных и ошибочных действий и т.д.

Ответ: А – 2, Б – 3, В – 4, Г – 1.

3. Установите соответствие между структурами профессиональной подготовки и их функцией.

- А) Абсолютные ПВК (профессионально-важные качества). 1) Структура профессиональной пригодности предполагает минимальный уровень их развития или даже отсутствие.
- Б) Относительные ПВК. 2) Свойства, необходимые для выполнения деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно заданном – среднем уровне.
- В) Мотивационная готовность. 3) Определяет возможность достижения субъектом высоких количественных и качественных показателей деятельности.
- Г) Анти-ПВК. 4) Готовность к реализации той или иной деятельности, при высокой мотивации.

Ответ: А – 2, Б – 3, В – 4, Г – 1.

4. Установите соответствие между приемами оптимизации мотивационного потенциала профессиональной деятельности и их структурой.

- А) Экономические методы 1) Строиться на вовлечении работников непосредственно в процесс организации и управления трудовой деятельностью.
- Б) Целевой метод 2) Метод основан на материальном вознаграждении за исполняемую работу
- В) Метод проектирования и перепроектирования 3) Его использование базируется на 2х психологических закономерностях. Во-первых, четкие и ясные цели обладают мотивационным воздействием. Во-вторых, большей мотивирующей силой обладают более труднодостижимые цели.
- Г) Метод вовлечения работников 4) Его суть в такой организации заданий и учете их содержательной и социальной сторон, чтобы они в наибольшей степени соответствовали основным параметрам мотивации работника.

Ответ: А – 2, Б – 3, В – 4, Г – 1.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Толочек В.А. Психология труда - СПб.: Питер, 2019.

Дополнительная:

3. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2003.

4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития.-М., 2006.

Тема 2.2: Психология профессионального самоопределения

Цель: формирование навыков анализа стратегий профессионального самоопределения и их конструирования.

Задачи:

1. Изучить понятие профессионального образования как фактора развития личности.
2. Познакомиться концепцией развивающего профессионального образования.
3. Формировать умения конструировать развивающие технологии профобразования.

Обучающийся должен знать: пути профессионального развития личности и ее дальнейшего самоопределения.

Обучающийся должен уметь: использовать развивающие технологии в своем профессиональном становлении.

Обучающийся должен владеть: навыками анализа концепций развивающего профобразования.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

1. На основе интервью со студентом младших курсов выявить значимые для них мотивационные ожидания при выборе вуза, факультета и специальности (используя группировку мотивационных ожиданий по статье А.И.Заличенко и А.Г.Шмелёва, 1987).

2. Провести эмпирическое обследование преобладающих мотивов трудовой деятельности профессионала на основе мотивационного теста Хекхаузена (см. Собчик Л.Н., 1997, с.255-267).

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Толочек В.А. Психология труда - СПб.: Питер, 2019.

Дополнительная:

5. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2003.

6. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития.-М., 2006.

Тема 2.3: Кризы профессионального становления личности

Цель: изучение стратегий поведения личности в конфликте.

Задачи:

1. Рассмотреть психологическое понятие «кризиса».

2. Изучить типологию кризисов личности и факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития.

3. Обучить навыкам определения эффективных психотехнологий преодоления кризиса профессионального становления.

Обучающийся должен знать: методологические основы психологии профессиональной деятельности.

Обучающийся должен уметь: классифицировать типы кризисов профессионального развития.

Обучающийся должен владеть: навыками анализа психотехнологий преодоления кризиса профессионального становления.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы и составить схему, отражающую соотношение возрастных и биографических кризисов.

2) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Установите соответствие между типами интеллектуальной активности и их характеристикой.

А) Логик 1) Доминирование третьего уровня интеллекта. Успешны во всех видах деятельности сферы «человек-человек». Отличаются взвешенностью решений, умеют управлять собой, собственными эмоциями и ситуацией. Отличные руководители и менеджеры.

Б) Эрудит 2) Доминирование второго уровня интеллекта. Ярко выражена логическая обработка информации. Быстро и точно осмысливают любую информацию. Хороши на управленческих должностях, в качестве руководителей.

В) Творец 3) Доминирование второго уровня интеллекта за счет количества знаний, обладают развитой памятью. Они хороши на преподавательских должностях, театроведческом деле и пр.

Г) Регулятор 4) Доминирование природного интеллекта при заметном развитии других уровней. Способны продвигаться в предмете деятельности, в ее содержании.

Редко бывают успешны в управленческих должностях. Хороши в адвокатской практике, журналистском деле.

Ответ: А – 2, Б – 3, В – 4, Г – 1.

2. Установите соответствие между критериями профессионализма и его содержанием:

- | | |
|---|---|
| 1) Критерии профессиональной обучаемости | А) умеет ли человек соблюдать честь и достоинство профессии, видеть ее специфический неповторимый вклад в общество. |
| 2) Творческие критерии | Б) готов ли человек к принятию профессионального опыта других людей. |
| 3) Критерии профессиональной приверженности | В) умеет ли человек заинтересовать общество результатами своего труда, привлекать внимание к насущным потребностям профессии при внутреннем профессиональном локусе контроля, когда причины низкой эффективности профессии человек ищет внутри, в рамках самой профессии. |
| 4) Критерии социальной активности и конкурентноспособности профессии в обществе | Г) стремится ли человек выйти за пределы своей профессии, преобразовать ее опыт, обогатить профессию своим личным творческим вкладом. |

Ответ: 1 – Б, 2 – Г, 3 – А, 4 – В

3. В труде педагога – психолога проявлением профессионализма может быть устойчивая профессионально - психологическая направленность, понимание значимости профессии, ее ценностных ориентаций, совокупность необходимых профессионально - психологических качеств личности, позитивное отношение к себе как к профессионалу, отсутствие личностных деформаций. Таким образом, психолога - профессионала характеризует сочетание достаточно высокой успешности труда и внутреннего желания оставаться в профессии. *Контрольный вопрос:* К какому критерию профессионализма относится данное описание?

Варианты ответов:

- а) субъективный критерий
- б) объективный критерий
- в) результативный критерий
- г) процессуальный критерий

Ответ: а.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Толочек В.А. Психология труда - СПб.: Питер, 2019.

Дополнительная:

7. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2003.

8. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития.-М., 2006.

Тема 2.4.: Психологическое сопровождение профессионального самоопределения.

Цель: изучение основ психологического сопровождения профессионального самоопределения.

Задачи:

1. Изучить основы психологического содействия профессиональному становлению личности.
2. Изучить способы содействия выбора профессии.
3. Познакомиться с факторами профессионализации личности, системой профориентации и профконсультирования.

Обучающийся должен знать: содержание психологического сопровождения профессионального самоопределения.

Обучающийся должен уметь: выстраивать схему профконсультирования.

Обучающийся должен владеть: навыками содействия выбора профессии.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия:

1. Раскройте источники прогнозирования и пути предупреждения конфликта.

2. Назовите технологии регулирования конфликтов.
3. Раскройте алгоритмы управления конфликта.
4. Назовите факторы принятия конструктивных решений конфликта.
5. Перечислите этапы регулирования конфликта.

2. Практическое задание:

В ходе работы в группах описать коммуникативные феномены на примерах из жизни

Разбиться на группы по 2 человека и смоделировать следующие ситуации: используя форму «Я-сообщений» выразить свои негативные чувства к партнёру в профессиональной деятельности; провести деловые переговоры по телефону.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

- 1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.
- 2) Составить схемы, отражающие разные мотивы обращения клиентов к профконсультанту
- 3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:
 1. Приведите в соответствие типы конфликтов с реально возникшими конфликтными ситуациями в организации.
 1. Внутриличностный конфликт.
 2. Межгрупповой конфликт
 3. Внутри групповой конфликт.
 4. Межличностный конфликт.

1) После того как в спортивной игре во время отдыха на природе победили сотрудницы из отдела кадров с явным преимуществом над коллегами из бухгалтерии; между ними словно пробежала «чёрная кошка», они через некоторое время даже перестали здороваться.

2) Иван Иванович однажды получив зарплату и узнав, что она меньше на 300 рублей, чем у коллеги Василия Васильевича (который выполняет такие же профессиональные функции), был очень возмущён, и не скрывал от него своих бурных чувств. Он поспешил в агрессивной форме выложить свои предположение по поводу данной ситуации, на что последний очень возмутился. Между ними произошла ссора.

3) В кабинете у работающих сотрудников произошла неприятная история: у одной из коллег из сумки пропал кошелек. Никто посторонней здесь замечен не был. Спустя некоторое время ситуация повторилась у другой сотрудницы. Начались взаимные упрёки и подозрения.

4) Продащица золотых украшений, имеющая диплом о высшем педагогическом образовании, не любила свою работу и даже стыдилась, переживала. Но её устраивала заработная плата. Она обратилась к психологу с просьбой разобраться в себе.

2. Определите, что относится к общим (1) а что к специальным способностям (2): познавательные;

- 1) психомоторные;
- 2) способности внимания;
- 3) мнемические;
- 4) духовные;
- 5) педагогические;
- 6) художественные;
- 7) педагогические;
- 8) математические.

3) Укажите феномены, проявляющиеся в совместной трудовой деятельности.

1. деиндивидуализация;
2. огруппление мышления;
3. социальная лень;
4. конформизм;
5. аттракция;
6. заражение.

4) Определите теории мотивации, которые принадлежат этим авторам:

1. А.Маслоу.
2. А.А.Русалинова.
3. Т.Томашевский.

А. Главный фактор, оптимизирующий процесс труда - самосознание

В. Отношение к труду определяется различным сочетанием материальной заинтересованностью, интересом к процессу труда, и переживанием социальной ценности результата.

С. «Иерархическая теория потребностей»

Ответы на тесты: 1: 1-2), 2-4), 3-3), 4-1);

2: 1-1)2)3), 2-4)5)6)7)8);

3:1)2)3)4);

4; 1-С, 2-В, 3-А

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Толочек В.А. Психология труда - СПб.: Питер, 2019.

Дополнительная:

1.Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.,2003.

2.Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития.-М., 2006.

3. Социальная психология и этика делового общения /Под.ред. Лавриненко.-М.,1995.

Тема 2.5: Система профориентации

Цель: приобретение навыков организации профориентации.

Задачи:

1. Изучить основные характеристики системы профориентации.
2. Познакомиться с алгоритмами построения профессионального информирования.
3. Познакомиться с использованием профессионального консультирования как элементом системы профориентации.
4. Формировать умения создавать систему профессионального воспитания как форму профориентационной работы.

Обучающийся должен знать: основные характеристики профориентационной работы.

Обучающийся должен уметь: анализировать способы использования профвоспитания.

Обучающийся должен владеть: навыками анализа эпизодов профконсультаций.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия:

1. Как можно оценить приобретённые умения и навыки.
2. Проанализируйте понятие –«профессионально важные качества».
3. Как происходит оценка профессионально важных качеств (ПВК).

2. Практическая работа. Выполнение практических заданий по алгоритму под контролем преподавателя: составление рекомендаций по определению абсолютной и относительной профпригодности

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

1. Составление глоссария по теме:

субъект труда, профессионализация, профессионал, идентификация личности с профессией, профессиональная деформация личности, работоспособность, профессиональная надёжность субъекта труда, функциональная надёжность субъекта труда, сензитивность, уровень чувствительности анализаторов, сенсорные эталоны, способы оперирования образами, восприятие, оперативные единицы восприятия, внимание, воображение, инициатива, память, кратковременная память, оперативная память, долговременная память, представление, мышление, оценивание, интуиция, оперативная единица, эмоции, воля, мотив, доминантные состояния, фрустрация, тревога, стресс, аффект, коммуникация, конвенциональность профессионального общения, иерархичность общения, функциональные состояния, утомление, монотония, эффект активного отдыха, эмоционально-психологическая разгрузка.

2.Проверить свои знания с использованием контрольных заданий:

1. Стремление человека индивидуализировать свой труд, самореализовать в нем свои личные потребности, проявить в труде свою самобытность, развивать себя средствами профессии. Так, в практическом психологе сегодня как никогда ценят самобытность, индивидуальность, неповторимость, наличие индивидуального стиля, оригинальность взгляда на окружающую действительность. Индивидуальность психолога, как правило, складывается не случайно, а в результате упорной работы над собой, умения диагностировать себя, определять свои сильные и слабые стороны, критерии наличного уровня: достиг ли человек сегодня достаточно высокого уровня профессионализма - профессионально необходимых качеств, умений, знаний.

Контрольный вопрос: К какому критерию профессионализма относится данное описание?

Варианты ответов:

- а) критерий профессиональной обучаемости
- б) критерии социальной активности и конкурентноспособности профессии в обществе
- в) индивидуально-вариативный критерий
- г) процессуальный критерий

Ответ: в.

1. Типичный вид данного труда – конвейеры. Основой производительности труда на конвейере является автоматизация двигательных навыков, приводящая к минимуму времени для их выполнения. Данная форма труда немыслима без синхронизации работы ее участников, определяющих такт конвейера, т.е. интервал времени, предоставляемый работнику для выполнения очередной операции. Чем меньше интервал, тем монотоннее работа.

Контрольный вопрос: Определите, о какой форме труда идет речь в данной задаче?

Варианты ответов:

- а) форма механизированного труда
- б) форма интеллектуального труда
- в) форма группового труда
- г) форма труда, требующие значительной мышечной активности.

Ответ: в.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Толочек В.А. Психология труда - СПб.: Питер, 2019.

Дополнительная:

1.Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.,2003.

2.Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития.-М., 2006.

3. Социальная психология и этика делового общения /Под.ред. Лавриненко.-М.,1995.

Тема 2.6: Организация профотбора

Цель: развитие навыков эффективного и рационального поведения в конфликте.

Задачи:

1. Познакомиться с понятиями профессионального отбора и профессионального подбора как формы профориентации.
2. Изучить особенности профессиональной пригодности человека.
3. Формирование умение проводить диагностику способностей, необходимых для успешного овладения профессиональной деятельности.

Обучающийся должен знать: способы и приемы профотбора.

Обучающийся должен уметь: осуществлять профподбор кадров.

Обучающийся должен владеть: навыками диагностики способностей, необходимых для успешного овладения профессиональной деятельности

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия:

1. Как можно оценить приобретённые умения и навыки?
2. Проанализируйте понятие –«профессионально важные качества».
3. Как происходит оценка профессионально важных качеств (ПВК)?

4. Какие существуют технологии мониторинга профессионального развития личности?

2. Практическая работа:

Составить рекомендации по определению абсолютной и относительной профпригодности

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.

2) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. В каких видах профессиональной деятельности такая особенность человека, как пониженная инициативность в установлении контактов с людьми, сдержанность в общении будет благоприятным условием успеха:

1. проводник вагона дальнего следования;
2. осмотрщик вагонов;
3. летчик-наблюдатель лесного хозяйства;
4. практический психолог;
5. переводчик иностранных текстов;
6. экскурсовод;
7. агент спецслужбы.

Ответ: 2, 3, 5, 7

2. Приведите в соответствие типы консультационных ситуаций и мероприятий, осуществляемых консультантов.

1) У оптанта конкретный профессиональный план, который соответствует склонностям и способностям.

2) У оптанта конкретный профессиональный план, который не соответствует либо склонностям, либо его способностям.

3) У оптанта нет чёткого профессионального плана при наличии выраженных склонностей и способностей.

4) У оптанта нет профессионального плана и выраженных склонностей и способностей к какой-либо сфере профессиональной деятельности

5) У оптанта нет выраженных склонностей, а профессиональный план выражен отчетливо.

А) Консультант устанавливает причины несоответствия, проводит корректировку плана.

Б) Консультант конкретизирует общее представление о профессии в соответствии с желаниями личности. Делается обоснованный выбор наиболее предпочтительного решения.

В) Консультант лишь подтверждает правильность профессиональных намерений.

Г) Консультант проводит психодиагностическое исследование. После выработки некоторого профессионального решения с оптантом проводится работа по созданию обоснованной мотивационной базы выбора профессии.

Д) В зависимости от мотивации выбора, консультант либо одобряет, либо корректирует профессиональный план.

Ответ: 1-В, 2-А, 3-Б, 4-Г, 5-Д.

4. Определите, какая из сфер деятельности соответствует данным профессиям (по ДЖ. Голланду).

1. Исследовательские профессии.
2. Социальные профессии.
3. Конвенциальные профессии.
4. Предпринимательские профессии.
5. Профессии художественного типа.

А. Дворник.

А. Бухгалтер.

Б. Поэт-песенник.

В. Воспитатель детского сада.

Г.Преподаватель ВУЗа.
Д.Адвокат.
Е.Сварщик.
Ж.Директор строительной компании.
З.Физик-ядерщик
Ответ:1-И; 2-Г, Д,Е,Ж; 3-А,Б;4-З; 5-В.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Толочек В.А. Психология труда - СПб.: Питер, 2019.

Дополнительная:

1.Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.,2003.

2.Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития.-М., 2006.

3. Социальная психология и этика делового общения /Под.ред. Лавриненко.-М.,1995.

Тема 2.7: Психологическое содействие профадаптации

Цель: развитие навыков эффективной профессиональной адаптации.

Задачи:

1. Изучить сущность профадаптации и ее особенности.
2. Изучить типы адаптации.
3. Изучить специфику применения профконсультирования на этапе адаптации к профдеятельности
4. Формировать навыки конструирования тренингов, направленных на эффективную адаптацию в организации.

Обучающийся должен знать: типы профадаптации.

Обучающийся должен уметь: конструировать тренинговые программы по развитию эффективной профадаптации.

Обучающийся должен владеть: навыками проведения тренингов.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия:

- 1) Охарактеризуйте роль профадаптации в эффективности труда.
- 2) Назовите структуру и уровни проявления дезадаптации.
- 3.В чём состоит трудность отбора технологий, позволяющих построить профессионально развивающий тренинг?
- 4.Какова роль и функции психолога –педагога в проведении подобных тренингов.

2. Практическое задание.

В ходе группового обсуждения составить комплекс мероприятий и специализированных процедур, соответствующих эффективной профадаптации на примере коллектива медицинских сестер в больнице.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Разработать тренинги, формирующие такие метапрофессиональные качества:

- ассертивность(уверенность в себе);
- коммуникативность;
- креативность.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Толочек В.А. Психология труда - СПб.: Питер, 2019.

Дополнительная:

1.Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.,2003.

2.Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития.-М., 2006.

3. Социальная психология и этика делового общения /Под.ред. Лавриненко.-М.,1995.

Тема 2.8: Психология совместной трудовой деятельности

Цель: изучение особенностей развития межличностных отношений в условиях совместной трудовой деятельности.

Задачи:

1. Изучить законы развития коллективного субъекта деятельности.
2. Изучить структуру и развитие группы.
3. Рассмотреть типы взаимодействия в группе
4. Рассмотреть психологические проблемы труда медсестры.
5. Формировать навыки эффективного взаимодействия в коллективе

Обучающийся должен знать: особенности формирования межличностных отношений в производственной группе.

Обучающийся должен уметь: определять уровень развития коллективного субъекта деятельности.

Обучающийся должен владеть: навыками предупреждения и разрешения конфликтов в группе.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия:

1. Какие характеристики коллективного субъекта профессиональной деятельности отличает его от других общностей?
2. Что такое формальная и неформальная структура группы?
3. Можно ли прогнозировать успешность групповой работы только на основании индивидуальных характеристик участников совместной деятельности?
4. Как влияет организационная культура на поведение и менталитет субъекта труда
5. Как психологи могут содействовать эффективности кадровых и технологических нововведений в организациях
6. Перечислите основные стратегии в переговорном процессе. Что понимается под термином «переговорная деятельность»?

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.

2) Составить глоссарий по теме:

организационная психология, психология управления, экономическая психология и современный менеджмент, коммуникативная компетентность, объектные (организационно–структурные) и субъектные источники конфликтов, внутриличностные, ролевые, межличностные и межгрупповые типы конфликтов.

3) Проверить свои знания с использованием ситуационных задач:

1. Бригадир (Б): Послушайте, я не могу взять на себя эту работу. Мы не можем разорваться. Что они там думают?

Мастер (М): Но это порядок. Поэтому выполняйте как можно быстрее. У нас на этой неделе очень тяжелое положение.

Б: Они что, не знают, что мы и так отстаем от графика, потому что этот пресс сломался?

М: Слушай, Коля, я не заставляю тебя разорваться. Я только хочу сказать, что есть работа, и надо ее выполнять.

Б: Но мои парни не лошади.

М: Тебе надо спорить с ними, а не со мной.

Контрольный вопрос: Определите, о каком уровне коммуникативного процесса идет речь в данной задаче?

Ответ: спонтанное общение (без использования субъект-субъектных средств взаимодействия).

2. Основным фактором развития этого кризиса является осознание личностью своих возрастных профессиональных ограничений. Хронологически совпадает с кризисом середины жизни, характеризующимся переживанием конечности своего существования, пониманием того, что многие возможности, связанные с развитием карьеры, безвозвратно упущены. Негативным исходом данного кризиса является застой в профессиональном развитии, снижение удовлетворенности организации в целом. Позитивный исход – принятие ограничений, освоение роли наставника по отношению к более молодым работникам.

Контрольный вопрос: Определите, о каком профессиональном кризисе идет речь в данной задаче?

Ответ: кризис «середины карьеры».

3. В труде педагога – психолога проявлением профессионализма может быть устойчивая профессионально - психологическая направленность, понимание значимости профессии, ее ценностных ориентацией, совокупность необходимых профессионально - психологических качеств личности, позитивное отношение к себе как к профессионалу, отсутствие личностных деформаций. Таким образом, психолога - профессионала характеризует сочетание достаточно высокой успешности труда и внутреннего желаниа оставаться в профессии.

Контрольный вопрос: К какому критерию профессионализма относится данное описание?

Ответ: субъективный критерий.

4. Стремление человека индивидуализировать свой труд, самореализовать в нем свои личные потребности, проявить в труде свою самобытность, развивать себя средствами профессии. Так, в практическом психологе сегодня как никогда ценят самобытность, индивидуальность, неповторимость, наличие индивидуального стиля, оригинальность взгляда на окружающую действительность. Индивидуальность психолога, как правило, складывается не случайно, а в результате упорной работы над собой, умения диагностировать себя, определять свои сильные и слабые стороны, критерии наличного уровня: достиг ли человек сегодня достаточно высокого уровня профессионализма - профессионально необходимых качеств, умений, знаний. *Контрольный вопрос:* К какому критерию профессионализма относится данное описание?

Ответ: индивидуально-вариативный критерий.

5. Типичный вид данного труда – конвейеры. Основой производительности труда на конвейере является автоматизация двигательных навыков, приводящая к минимуму времени для их выполнения. Данная форма труда немыслима без синхронизации работы ее участников, определяющих такт конвейера, т.е. интервал времени, предоставляемый работнику для выполнения очередной операции. Чем меньше интервал, тем монотоннее работа. *Контрольный вопрос:* Определите, о какой форме труда идет речь в данной задаче?

Ответ: форма группового труда

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Толочек В.А. Психология труда - СПб.: Питер, 2019.

Дополнительная:

1. Социальная психология и этика делового общения /Под.ред. Лавриненко.-М.,1995.

2. Веснин, В. Р. Теория организации и организационного поведения: учебное пособие [Текст]. - М.: Проспект, 2014.

3. Козьяков, Р. В. Психология управления [Электронный ресурс]. - М.: Директ-Медиа, 2014.

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра психологии и педагогики

Приложение Б к рабочей программе дисциплины (модуля)

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине (модулю)

«Психология профессиональной деятельности»

Направление подготовки 34.03.01 Сестринское дело
Профиль Сестринское дело

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Индикатор достижения компетенции	Результаты обучения			Разделы дисциплины, при освоении которых формируется компетенция	Номер семестра, в котором формируется компетенция
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД УК 3.2 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата, учитывая особенности поведения других членов команды	Основные понятия и теории психологии профессиональной деятельности, методологические основы предмета.	Организовывать мероприятия, направленные на улучшение межличностного взаимодействия в с использованием профессиональной этики	Навыком построения личной профессиональной перспективы	Раздел 1. Психология профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики. Раздел 2. Психологические основы профессионального развития личности.	5

ОПК-11. Способен проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия по управлению персоналом, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	ИД ОПК 11.2 Планирует и осуществляет мероприятия по управлению персоналом, распределению и делегированию полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Особенности психологической готовности к профессиональной деятельности.	Составлять программы, проводить консультации, профессиональные собеседования, тренинги для активизации профессионального самоопределения личности	Навыком выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности.	Раздел 1. Психология профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики. Раздел 2. Психологические основы профессионального развития личности.	5
---	---	---	---	--	---	---

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания				Оценочное средство	
	Неудовлетворительно/ не зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Хорошо/ зачтено	Отлично/ зачтено	для текущего контроля	для промежуточной аттестации
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде						
ИД УК 3.2. Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата, учитывая особенности поведения других членов команды						
Знать	Не знает основные понятия, теории и методологические основы психологии профдеятельности	Не в полном объеме знает основные понятия, теории и методологические основы психологии профдеятельности	Знает основные понятия, теории и методологические основы психологии профдеятельности	Знает понятия, теории и методологические основы психологии профдеятельности	устный опрос	тест
Уметь	Не умеет организовывать мероприятия, направленные на улучшение межличностного взаимодействия в с использованием профессиональной этики	Частично освоено умение организовывать мероприятия, направленные на улучшение межличностного взаимодействия в с использованием профессиональной этики	Правильно использует способы по организации мероприятий, направленных на улучшение межличностного взаимодействия в с использованием профессиональной этики	Самостоятельно использует способы по организации мероприятий, направленных на улучшение межличностного взаимодействия в с использованием профессиональ-	устный опрос	собеседование

				ной этики		
Владеть	Не владеет навыками построения личной профессиональной перспективы	Не полностью владеет навыками построения личной профессиональной перспективы	Способен использовать навыки построения личной профессиональной перспективы	Владеет навыками построения личной профессиональной перспективы	устный опрос	собеседование
ОПК-11. Способен проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия по управлению персоналом, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия						
ИД ОПК 11.2 Планирует и осуществляет мероприятия по управлению персоналом, распределению и делегированию полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия						
Знать	Не знает особенности психологической готовности к профессиональной деятельности.	Недостаточно знает особенности психологической готовности к профессиональной деятельности.	Знает не в полном объеме особенности психологической готовности к профессиональной деятельности	Знает в полном объеме особенности психологической готовности к профессиональной деятельности.	Устный опрос	собеседование
Уметь	Не умеет самостоятельно использовать способы по организации мероприятий, направленных на улучшение межличностного взаимодействия в с использованием профессиональной этики	Частично использует способы по организации мероприятий, направленных на улучшение межличностного взаимодействия в с использованием профессиональной этики	Правильно использует способы по организации мероприятий, направленных на улучшение межличностного взаимодействия в с использованием профессиональной этики	Умеет хорошо самостоятельно использовать способы по организации мероприятий, направленных на улучшение межличностного взаимодействия в с использованием профессиональной этики	Устный опрос	тест
Владеть	Не владеет навыком выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности	Не полностью владеет навыком выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности	Способен использовать навыки выстраивания развивающих учебных ситуаций, благоприятных для развития личности	Владеет навыком выстраивать развивающие учебные ситуации, благоприятные для развития личности	Устный опрос	Тест

3. Типовые контрольные задания и иные материалы

3.1. Примерные вопросы к экзамену (устному опросу, собеседованию), критерии оценки

ки

Перечень вопросов к экзамену (УК-3, ОПК-11):

1. Понятие психологии профессиональной деятельности. Предмет, задачи, междисциплинарные связи науки.
2. Методы психологического анализа профессиональной деятельности.
3. Принципы профессиографирования. Этапы составления профессиограмм. Требования к составлению психограмм.
4. Развитие личности профессионала. Прогрессивные и регрессивные стадии профессионального становления личности. Феномен психического выгорания.
5. Понятие и основные этапы профессионального психологического отбора.
6. Понятие профориентации, ее основные формы, функции.
7. Классификации профессий (Е.Климов, Д.Голланд) в целях профориентации: содержание, возможности использования.
8. Методы и методики профконсультирования.
9. Определение и основные направления профконсультационных ситуаций. Особенности консультирования обучающихся и работающих в структуре организации клиентов
10. Игровые методы в профориентации.
11. Кризисы в профессиональном развитии личности.
12. Психологическое содействие профадаптации
13. Профессиональное образование как фактор развития личности
14. Развивающие технологии профессионального образования
15. Барьеры профессионального развития
16. Пространство профессионального развития личности
17. Развивающая психодиагностика
18. Тренинги развития метапрофессиональных образований
19. Профессионально обусловленные деструкции личности
20. Мониторинг профессионального развития личности
21. Коммуникативные процессы в структуре профессиональной деятельности.
22. Мотивация трудовой деятельности. Типы мотивационной направленности к труду по А.А. Русалиновой. Роль мотивов в профессиональном самоопределении. Формирование профессиональной мотивации и направленности.
23. Понятие и основные этапы профессионального психологического отбора.
24. Межгрупповой, внутригрупповой и межличностный конфликты в профессиональной деятельности.

Критерии оценки

Оценка «отлично» выставляется студенту, который показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала «Психологии профессиональной деятельности», умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Устанавливает взаимосвязь основных понятий психологии профдеятельности в их значении для приобретаемой профессии, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, который обнаруживает полное знание учебно-программного материала, успешно выполнял предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе. Показывал систематический характер знаний по дисциплине, способен к самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, который обнаруживает знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Допускает погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Оценка «неудовлетворительно» ставится

обучающимся, которые не могут продолжить обучение в образовательной организации высшего образования и приступить к изучению последующих дисциплин.

3.2. Примерные тестовые задания, критерии оценки

1 уровень:

1. Под объектом труда понимается: (УК-3, ОПК-11)
 - а) цель и условия труда
 - б) средство и результат труда
 - в) конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, условия, средства труда и правила исполнения работы
 - г) должностные инструкции работника

2. Задачи психологии труда включают в себя вопросы: (УК-3, ОПК-11)
 - а) исследования и оптимизации факторов трудовой деятельности, профессионального обучения, консультативного сопровождения.
 - б) психологической трудовой экспертизы.
 - в) исследования психических явлений человека в условиях трудовой деятельности.
 - г) все ответы верны

3. Полный набор составляющих понятия трудовой пост образуют : (УК-3, ОПК-11)
 - а) социально заданные цели, представления о результате труда и система средств труда;
 - б) заданный предмет (исходные материалы, объекты, процессы — предметные, информационные, социальные, биологические) и система средств труда;
 - в) система профессиональных служебных обязанностей (заданных; трудовых функций) и система прав работника;
 - г) социально заданные цели и представления о результате труда; система средств труда; система профессиональных служебных обязанностей (заданных; трудовых функций); система прав работника; производственная среда (предметные и социальные условия труда).

4. К эргатическим функциям относятся: (УК-3, ОПК-11)
 - а) трудовые функции и функции средств труда
 - б) трудовые функции субъектов труда
 - в) функции средств труда
 - г) ни один ответ не верен

5. Группа функционирующих людей (в работе руководителя, дирижера, режиссера) является: (УК-3, ОПК-11)
 - а) внешним функциональным средством труда
 - б) вещественным средством труда
 - в) внутренним функциональным средством труда
 - г) ни один ответ не верен

6. Эргатическую систему образуют: (УК-3, ОПК-11)
 - а) субъект труда и трудовой коллектив
 - б) субъект труда, трудовой коллектив, средства труда и производственная среда
 - в) субъект труда и средства труда
 - г) средства труда и производственная среда

7. Психологические регуляторы и признаки труда были выделены: (УК-3, ОПК-11)
 - а) З. Фрейдом
 - б) А. Адлером
 - в) Е.А. Климовым
 - г) О.А. Носковой

8. Образ объекта труда включает в себя: (УК-3, ОПК-11)
 - а) идеальную «Я-концепцию»

- б) актуальный «Я-образ»
- в) обобщенный «Я-образ»
- г) чувственный и репрезентативный образы

9. В структуру человека, как субъекта труда входят: (УК-3, ОПК-11)

- а) индивидуально-личностные свойства (относительно устойчивые свойства индивидуальности)
- б) психические регуляторы труда
- в) функциональные состояния в труде
- г) все ответы верны

10. Методы психологии труда – это: (УК-3, ОПК-11)

- а) способ организации деятельности, обоснованный нормативный способ осуществления научного исследования.
- б) специальные приёмы исследования и повышения эффективности труда за счёт учёта психологических факторов труда.
- в) специально организованные мероприятия по обобщению и стандартизации результатов исследования.
- г) приёмы исследования и совершенствования показателей трудовой деятельности.

11. Специальные методы психологии труда включают в себя: (УК-3, ОПК-11)

- а) наблюдение, электрофизиологические методы диагностики, опрос.
- б) алгоритмический, структурный, анализ трудовой деятельности.
- в) трудовой, объективная регистрация трудовых операций, метод моделирования трудовых процессов, структурный, алгоритмический.
- г) опрос, трудовой, электрофизиологические методы диагностики, наблюдение.

12. Метод критических инцидентов относится к: (УК-3, ОПК-11)

- а) наблюдению
- б) эксперименту
- в) экспертной оценке
- г) тестированию

13. Профессиография — это... (УК-3, ОПК-11)

- а) специальный метод повышения эффективности труда.
- б) метод построения в графической форме структуры какой-либо профессии.
- в) комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии в целях установления требований к человеку как работнику.
- г) перечень условий и факторов трудовой деятельности.

14. Профессиограмма — это: (УК-3, ОПК-11)

- а) специальный документ по работе с действующим персоналом.
- б) комплексное описание условий профессиональной деятельности и требований к профессионально важным качествам человека.
- в) системное описание эргономических факторов и технологии работы.
- г) совмещение ответов вариантов «б» и «с».

15. Психограмма — это документ, который: (УК-3)

- а) содержит описание структуры профессионально важных качеств (психофизиологических, личностных, интеллектуальных) работника и является одной из частей профессиограммы.
- б) включает в себя описание профессионально важных качеств конкретного работника.
- в) описывает в графической форме структуру профессионально важных психических качеств человека.
- г) совмещает ответы вариантов «б» и «с».

16. Психологические особенности современных профессий связываются: (УК-3, ОПК-11)

- а) с доминированием функций профессиональной и коммуникативной компетентности, информационными перегрузками.
- б) с доминированием нервно-психического и физического напряжения.
- в) с доминированием хронического переутомления и признаками профессионального выгорания.
- г) с доминированием функций оперативного мышления, наблюдательности и эмоционально-волевой устойчивости.

17. В «формуле профессий» выделяются: (УК-3, ОПК-11)

- а) внешние психологические признаки труда
- б) формальные психологические регуляторы труда
- в) обобщенные характеристики профессии
- г) технологические характеристики производственного процесса

18. Исторические вехи становления психологии труда связываются с именами ученых: (УК-3, ОПК-11)

- а) И.М.Сеченова, В Соловьёва, В Вернадского, А. Плешака.
- б) И.М. Сеченова, И.М. Павлова, В.М. Бехтерева, Г. Мюнстерберга
- в) А. Ухтомского, В. Штерна, В. Ротманского, О.Орбели
- г) всех вышеназванных лиц.

19. Деятельность – это: (УК-3, ОПК-11)

- а) специфически человеческая, регулируемая сознанием активность, порождаемая потребностями, мотивами и целью достижения, направленная на познание и преобразование внешнего мира и связанная с созданием общественно значимых ценностей или освоением социального опыта
- б) особый вид активности человека и животных, обеспечивающий удовлетворение витальных потребностей и достижение определённых целей.
- в) особый вид поведения человека, определяемый его мотивами и удовлетворяющий личные потребности.
- г) поведение человека, обеспечивающее его социальную полезность.

20. Внешними мотивационными факторами труда не являются: (УК-3, ОПК-11)

- а) фактор давления
- б) фактор страха
- в) фактор притяжения-отталкивания
- г) фактор инерции

21. Почему были свёрнуты исследования в области индустриальной психотехники в СССР в 1936 г.? (УК-3, ОПК-11)

- а) появились новые научные интересы, в частности, развивается организационная психология.
- б) Возникло противоречие с господствующей идеологией страны.
- в) Дефицит бюджетных средств в области научных исследований.
- г) Основатель этого направления в России И.Н.Шпильрейн погибает, не оставляя после себя «учеников».

22. В каких научных дисциплинах «коллективный субъект деятельности» является предметом изучения: (УК-3, ОПК-11)

- а) экономической психологии;
- б) психологии управления;
- в) организационной психологии;
- г) психологии труда;
- д) социальной;
- е) психологии спорта.

11) 23. Укажите феномены, проявляющиеся в совместной трудовой деятельности. (УК-3, ОПК-11)

- а) деиндивидуализация;
- б) огруппление мышления;
- в) социальная леность;
- г) конформизм;
- д) аттракция.

24. Психология труда как наука возникла: (УК-3, ОПК-11)

- а) в древнейшие времена, когда люди поняли что, видоизменяя объекты окружающей среды, можно значительно повысить эффективность своей деятельности;
- б) в 1748 году, когда вышла книга Ж. Ламерти «Человек-машина», в которой автор пытался рассмотреть человека по аналогии с устройством машины;
- в) на рубеже 19 - 20 вв. с появлением таких научных систем организации труда, как тейлоризм (Р. Тейлора) и психотехники (Мюнстенеберга и др.);
- г) в 1921 году, когда была проведена первая Всероссийская конференция по научной организации труда и производства.

25. В каких видах профессиональной деятельности такая особенность человека, как пониженная инициативность в установлении контактов с людьми, сдержанность в общении будет благоприятным условием успеха: (УК-3, ОПК-11)

- а) проводник вагона дальнего следования;
- б) осмотрщик вагонов;
- в) летчик-наблюдатель лесного хозяйства;
- г) практический психолог;
- д) переводчик иностранных текстов;
- е) экскурсовод;
- ж) агент спецслужбы.

26. Определите коммуникативные феномены: (УК-3, ОПК-11)

- а) эмпатия;
- б) идентификация;
- в) ситуативность
- г) конфликтность
- д) атрибуция;
- е) рефлексия.

27. Укажите правильное определение способностей. (УК-3, ОПК-11)

- а) Способности – это интеллектуальные возможности человека, которые позволяют достигать значительных результатов в том или ином виде деятельности.
- б) Способности – это генетически обусловленные задатки человека, не поддающиеся при жизни никаким изменениям и корректировке.
- в) Способности – это свойства личности, которые выражают профессиональные возможности человека в литературе, математике и др. сферах.
- г) Способности – это относительно устойчивые психические свойства, которые проявляются в индивидуальном своеобразии психических средств, реализующих ту или иную деятельность.

28. На изучение чего направлены личностные методы? (УК-3, ОПК-11)

- а) субъекта труда;
- б) объекта труда;
- в) профессиональной среды;
- г) квалификации работника.

29. Каким будет напряжение, которое вызывается необходимостью частых переключений внимания в неожиданных направлениях? (УК-3, ОПК-11)

- а) сенсорное напряжение;
- б) монотония;
- в) политония;
- г) утомление.

30. Каким будет напряжение, которое вызвано конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения аварийной ситуации, неожиданностью, либо длительным напряжением прочих видов? (УК-3, ОПК-11)

- а) напряжение ожидания;
- б) интеллектуальное напряжение;
- в) эмоциональное напряжение;
- г) физическое напряжение.

31. Каким коллективом будут выдвинуты высокие требования к руководителям в отношении заботы о подчиненных? (УК-3, ОПК-11)

- а) коллективом опытных работников;
- б) женским коллективом;
- в) мужским коллективом;
- г) молодежным коллективом.

32. Что не влияет на подверженность утомлению? (УК-3, ОПК-11)

- а) возраст;
- б) интерес и мотивация;
- в) волевые черты характера;
- г) физическое развитие;
- д) уровень интеллекта

33. Какое название носит период жизни человека, который связан с проблемой выбора или вынужденной переменой профессии и осуществлением этого выбора? (УК-3, ОПК-11)

- а) фаза оптанта;
- б) фаза адепта;
- в) фаза адаптанта;
- г) фаза интернала;

34. Что не присуще из перечисленного профессии, как виду деятельности? (УК-3, ОПК-11)

- а) является общественно-полезным;
- б) обусловленный половой принадлежностью;
- в) требует специальной подготовки и переподготовки;
- г) выполняется за определенное вознаграждение;
- д) дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание.

35. Какой из представленных жизненных периодов будет включать в себя профессиональное самоопределение, как основное новообразование? (УК-3, ОПК-11)

- а) дошкольного возраста;
- б) зрелого возраста;
- в) периода ранней юности;
- г) подростничества.

36. Данные фазы проф. развития «оптанта, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет и наставник» принадлежат классификации ...:(УК-3, ОПК-11)

- а) Д. Сьюперу;
- б) Е.А. Климову;
- в) С. Фукуяма;
- г) Н.С. Пряжникову.

37. Название сознательного акта выявления собственной позиции в проблемных ситуациях:

- а) реориентацией личности; (УК-3, ОПК-11)

- б) психобиографией;
- в) самоопределением;
- г) таксономией.

38. С изменением чего НЕ связаны профессиональные деформации? (УК-3, ОПК-11)

- а) конфигурации тела;
- б) продуктивности деятельности;
- в) конфигурации личностного профиля;
- г) мотивации деятельности.

39. Данный тип профессии отсутствует в типологии профессий Е.А.Климова: (УК-3, ОПК-11)

- а) человек — техника;
- б) человек — природа;
- в) человек — автомат;
- г) человек — знаковая система.

40. Определите как называется характеристика профессии, которая в себя включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств и противопоказаний по состоянию здоровья: (УК-3, ОПК-11)

- а) профессиограмма;
- б) психограмма;
- в) праксиметрия;
- г) таксономия.

1-в, 2-г, 3-г, 4-а, 5-а, 6-б, 7-в, 8-г, 9-г, 10-а, 11-б,в, 12-в, 13-в, 14-б, 15-а, 16-а, 17-в, 18-б, 19-а, 20-б, 21-б, 22-б,в,г,д,е, 23-а,б,в,г, 24-в, 25-б,в,д,ж, 26-а,б,д,е, 27-г, 28-а, 29-а, 30-а, 31-б, 32-д, 33-а, 34-б, 35-в, 36-б, 37-в, 38-а, 39-в, 40-а.

2 уровень:

1. Установите соответствие между психологическими принципами и их характеристикой. (УК-3, ОПК-11)

А. Принцип детерминизма	1. Характеризуется общим методологическим подходом и анализом психических явлений, согласно которому явление рассматривается как система, не сводимая к сумме элементов, обладающая ценностной структурой и новыми качествами.
Б. Принцип единства сознания и деятельности	2. Раскрывает поступательную закономерность формирования и совершенствования психических функций, процессов и свойств личности при овладении человеком различными видами деятельности: трудом, игрой, учебной, спортивной, художественной деятельностью, общением.
В. Принцип развития психики в деятельности	3. Заключается в том, что психика определяется образом жизни и изменяется с изменением образа жизни. Согласно этому принципу, способ производства и материальные условия жизни влияют на психику и человека.
Г. Принцип системности	4. Раскрывает взаимосвязь между сознанием и деятельностью: с одной стороны, сознание развивается в деятельности, с другой – сознание определяет характер и содержание деятельности.

Ответ: А-3, Б-4, В-2, Г-1.

2. Установите соответствие между особенностями операторской деятельности и их функцией. (УК-3, ОПК-11)

А. Прием информации.	1. Осуществляется исполнение принятого решения путем определенных действий или отдачи соответствующих распоряжений.
Б. Оценка и переработка информации.	2. Осуществляется восприятие поступающей информации об объектах управления и тех свойствах окружающей среды и системы «человек-машина» (СЧМ) в целом, которые важны для решения задачи, поставленной перед этой системой.
В. Принятие решения.	3. Производится сопоставление заданных и текущих (реальных) режимов работы СМЧ, анализ и обобщение информации, выделяются критические объекты и ситуации на основе заранее известных критериев важности и срочности определяется очередность переработки инфор-

Г. Реализация приятного решения.	мации. 4. Решение о необходимых действиях принимается на основе проведенного анализа и оценки информации, а также на основе других известных сведений о целях и условиях работы системы, возможных способах действия, последствиях правильных и ошибочных действий и т.д.
----------------------------------	--

Ответ: А-2, Б-3, В-4, Г-1.

3. Установите соответствие между структурами профессиональной подготовки и их функцией. (УК-3, ОПК-11)

А. Абсолютные ПВК (профессионально-важные качества).	1. Структура профессиональной пригодности предполагает минимальный уровень их развития или даже отсутствие.
Б. Относительные ПВК.	2. Свойства, необходимые для выполнения деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно заданном – среднем уровне.
В. Мотивационная готовность.	3. Определяет возможность достижения субъектом высоких количественных и качественных показателей деятельности.
Г. Анти-ПВК.	4. Готовность к реализации той или иной деятельности, при высокой мотивации.

Ответ: А-2, Б-3, В-4, Г-1.

4. Установите соответствие между приемами оптимизации мотивационного потенциала профессиональной деятельности и их структурой. (УК-3, ОПК-11)

А. Экономические методы	1. Строиться на вовлечении работников непосредственно в процесс организации и управления трудовой деятельностью.
Б. Целевой метод	2. Метод основан на материальном вознаграждении за исполняемую работу
В. Метод проектирования и перепроектирования	3. Его использование базируется на 2х психологических закономерностях. Во-первых, четкие и ясные цели обладают мотивационным воздействием. Во-вторых, большей мотивирующей силой обладают более труднодостижимые цели.
Г. Метод вовлечения работников	4. Его суть в такой организации заданий и учете их содержательной и социальной сторон, чтобы они в наибольшей степени соответствовали основным параметрам мотивации работника.

Ответ: А-2, Б-3, В-4, Г-1.

5. Установите соответствие между типами интеллектуальной активности и их характеристикой. ((УК-3, ОПК-11)

А. Логик	1. Доминирование третьего уровня интеллекта. Успешны во всех видах деятельности сферы «человек-человек». Отличаются взвешенностью решений, умеют управлять собой, собственными эмоциями и ситуацией. Отличные руководители и менеджеры.
Б. Эрудит	2. Доминирование второго уровня интеллекта. Ярко выражена логическая обработка информации. Быстро и точно осмысливают любую информацию. Хороши на управленческих должностях, в качестве руководителей.
В. Творец	3. Доминирование второго уровня интеллекта за счет количества знаний, обладают развитой памятью. Они хороши на преподавательских должностях, театроведческом деле и пр.
Г. Регулятор	4. Доминирование природного интеллекта при заметном развитии других уровней. Способны продвигаться в предмете деятельности, в ее содержании. Редко бывают успешны в управленческих должностях. Хороши в адвокатской практике, журналистском деле.

Ответ: А-2, Б-3, В-4, Г-1.

6. Установите соответствие между критериями профессионализма и его содержанием(УК-3, ОПК-11)

1. Критерии профессиональной обучаемости	А) умеет ли человек соблюдать честь и достоинство профессии, видеть ее специфический неповторимый вклад в общество.
2. Творческие критерии	Б) готов ли человек к принятию профессионального опыта других людей.
3. Критерии профессиональной приерженности	В) умеет ли человек заинтересовать общество результатами своего труда, привлекать внимание к насущным потребностям про-

	фессии при внутреннем профессиональном локусе контроля, когда причины низкой эффективности профессии человек ищет внутри, в рамках самой профессии.
4. Критерии социальной активности и конкурентноспособности профессии в обществе	Г) стремится ли человек выйти за пределы своей профессии, преобразовать ее опыт, обогатить профессию своим личным творческим вкладом.

Ответ: 1 - б, 2 - г, 3 – б, 4 - в

7. Соотнесите виды способностей (УК-3, ОПК-11):

1. Общие 2. Специальные	А) психомоторные; Б) способности внимания; В) мнемические; Г) духовные; Д) педагогические; Е)художественные; Ж)педагогические; З) математические.
----------------------------	--

Ответ: 1-а, б, в. 2-г, д, е, ж,з.

8. Соотнесите теории мотивации со своим автором: (УК-3, ОПК-11)

1. А.Маслоу.	А) Главный фактор, оптимизирующий процесс труда - самосознание
2. А.А.Русалинова	Б) Отношение к труду определяется различным сочетанием материальной заинтересованностью, интересом к процессу труда, и переживанием социальной ценности результата.
3. Т.Томашевский	В) «Иерархическая теория потребностей»

Ответы: 1-В, 2-б, 3-а.

9. Определите, какая из сфер деятельности соответствует данным профессиям (по ДЖ. Голланду). (УК-3, ОПК-11)

Исследовательские профессии.	А) Дворник
Социальные профессии.	Б) Поэт-песенник
Конвенциальные профессии.	В) Физик-ядерщик
Предпринимательские профессии.	Г) Психолог
Профессии художественного типа.	Д) Директор строительной компании

Ответ: 1-в, 2-г, 3-а, 4-д, 5-б.

10. Приведите в соответствие типы консультационных ситуаций и мероприятий, осуществляемых консультантов. (УК-3, ОПК-11)

1) У оптанта конкретный профессиональный план, который соответствует склонностям и способностям.	А) Консультант устанавливает причины несоответствия, проводит корректировку плана.
--	--

2) У оптанта конкретный профессиональный план, который не соответствует либо склонностям, либо его способностям.	Б) Консультант конкретизирует общее представление о профессии в соответствии с желаниями личности. Делается обоснованный выбор наиболее предпочтительного решения.
3) У оптанта нет чёткого профессионального плана при наличии выраженных склонностей и способностей.	В) Консультант лишь подтверждает правильность профессиональных намерений.
4) У оптанта нет профессионального плана и выраженных склонностей и способностей к какой-либо сфере профессиональной деятельности	Г) Консультант проводит психодиагностическое исследование. В зависимости от мотивации выбора, консультант либо одобряет, либо корректирует профессиональный план.
5) У оптанта нет выраженных склонностей, а профессиональный план выражен отчетливо.	Д) После выработки некоторого профессионального решения с оптантом проводится работа по созданию обоснованной мотивационной базы выбора профессии.

Ответ: 1-в, 2-а, 3-д, 4-б, 5-г.

3 уровень:

1. В труде педагога – психолога проявлением профессионализма может быть устойчивая профессионально - психологическая направленность, понимание значимости профессии, ее ценностных ориентаций, совокупность необходимых профессионально - психологических качеств личности, позитивное отношение к себе как к профессионалу, отсутствие личностных деформаций. Таким образом, психолога - профессионала характеризует сочетание достаточно высокой успешности труда и внутреннего желания оставаться в профессии. (УК-3, ОПК-11)

Контрольный вопрос: К какому критерию профессионализма относится данное описание?

- а) субъективный критерий
- б) объективный критерий
- в) результативный критерий
- г) процессуальный критерий

Ответ: а

2. Стремление человека индивидуализировать свой труд, самореализовать в нем свои личные потребности, проявить в труде свою самобытность, развивать себя средствами профессии. Так, в практическом психологе сегодня как никогда ценят самобытность, индивидуальность, неповторимость, наличие индивидуального стиля, оригинальность взгляда на окружающую действительность. Индивидуальность психолога, как правило, складывается не случайно, а в результате упорной работы над собой, умения диагностировать себя, определять свои сильные и слабые стороны, критерии наличного уровня: достиг ли человек сегодня достаточно высокого уровня профессионализма - профессионально необходимых качеств, умений, знаний. (УК-3, ОПК-11)

Контрольный вопрос: К какому критерию профессионализма относится данное описание?

- а) критерий профессиональной обучаемости
- б) критерии социальной активности и конкурентноспособности профессии в обществе
- в) индивидуально-вариативный критерий
- г) процессуальный критерий

Ответ: в

3. Типичный вид данного труда – конвейеры. Основой производительности труда на конвейере является автоматизация двигательных навыков, приводящая к минимуму времени для их выполнения. Данная форма труда немыслима без синхронизации работы ее участников, определяющих такт конвейера, т.е. интервал времени, предоставляемый работнику для выполнения очередной операции. Чем меньше интервал, тем монотоннее работа. (УК-3, ОПК-11)

Контрольный вопрос: Определите, о какой форме труда идет речь в данной задаче?

Варианты ответов:

- а) форма механизированного труда;
- б) форма интеллектуального труда;
- в) форма группового труда;
- г) форма труда, требующие значительной мышечной активности.

Ответ: в.

4. Бригадир (Б): Послушайте, я не могу взять на себя эту работу. Мы не можем разорваться. Что они там думают?

Мастер (М): Но это порядок. Поэтому выполняйте как можно быстрее. У нас на этой неделе очень тяжелое положение.

Б: Они что, не знают, что мы и так отстаем от графика, потому что этот пресс сломался?

М: Слушай, Келли, я не заставляю тебя разорваться. Я только хочу сказать, что есть работа, и надо ее выполнять.

Б: Но мои парни не лошади.

М: Тебе надо спорить с ними, а не со мной.

Контрольный вопрос: Определите, о каком уровне коммуникативного процесса идет речь в данной задаче? (УК-3, ОПК-11)

Варианты ответов:

- а) Субъект-субъектное общение;
- б) Профессиональное общение;
- в) Спонтанное общение (без использования субъект-субъектных средств взаимодействия);
- г) Конвенциональное общение.

Ответ: в

5. Основным фактором развития этого кризиса является осознание личностью своих возрастных профессиональных ограничений. Хронологически совпадает с кризисом середины жизни, характеризующимся переживанием конечности своего существования, пониманием того, что многие возможности, связанные с развитием карьеры, безвозвратно упущены. Негативным исходом данного кризиса является застой в профессиональном развитии, снижение удовлетворенности организации в целом. Позитивный исход – принятие ограничений, освоение роли наставника по отношению к более молодым работникам. (УК-3, ОПК-11)

Контрольный вопрос: Определите, о каком профессиональном кризисе идет речь в данной задаче?

Варианты ответов:

- а) Кризис «встречи с реальностью»;
- б) Кризис «начала карьеры»;
- в) Кризис «середины карьеры»;
- г) «Предпенсионный кризис».

Ответ: в

Критерии оценки:

«отлично» - 91% и более правильных ответов;

«хорошо» - 81%-90% правильных ответов;

«удовлетворительно» - 71%-80% правильных ответов;

«неудовлетворительно» - 70% и менее правильных ответов.

3.3. Примерные ситуационные задачи, критерии оценки

1. Определите тип конфликта в организации. После того как в спортивной игре во время отдыха на природе победили сотрудницы из отдела кадров с явным преимуществом над коллегами из бухгалтерии; между ними словно пробежала «чёрная кошка», они через некоторое время даже перестали здороваться. (УК-3, ОПК-11):

1) Внутриличностный конфликт.

- 2) Межгрупповой конфликт
- 3) Внутри групповой конфликт.
- 4) Межличностный конфликт.

2. Определите тип конфликта в организации и его качественные характеристики. Какие меры профилактики в организации можно предусмотреть для избегания таких конфликтов.

Иван Иванович однажды получил зарплату и узнав, что она меньше на 1000 рублей, чем у коллеги Василия Васильевича (который выполняет такие же профессиональные функции), был очень возмущён, и не скрывал от него своих бурных чувств. Он поспешил в агрессивной форме выложить своё предположение по поводу данной ситуации, на что последний очень возмутился. Между ними произошла ссора. (УК-3, ОПК-11):

- 1) Внутриличностный конфликт.
- 2) Межгрупповой конфликт
- 3) Внутри групповой конфликт.
- 4) Межличностный конфликт.

3. Определите тип конфликта в организации. Выделите способы решения подобных конфликтов в организации.

В кабинете у работающих сотрудников произошла неприятная история: у одной из коллег из сумки пропал кошелек. Никто посторонней здесь замечен не был. Спустя некоторое время ситуация повторилась у другой сотрудницы. Начались взаимные упрёки и подозрения. (УК-3, ОПК-11):

- 1) Внутриличностный конфликт.
- 2) Межгрупповой конфликт
- 3) Внутри групповой конфликт.
- 4) Межличностный конфликт.

4. Определите тип конфликта и назовите его основные характеристики.

Продавщица золотых украшений, имеющая диплом о высшем педагогическом образовании, не любила свою работу и даже стыдилась, переживала. Но её устраивала заработная плата. Она обратилась к психологу с просьбой разобраться в себе. (УК-3, ОПК-11):

- 1) Внутриличностный конфликт.
- 2) Межгрупповой конфликт
- 3) Внутри групповой конфликт.
- 4) Межличностный конфликт.

5. Саша К., 17 лет, обратился к школьному психологу по вопросам выбора профессии. По результатам беседы и психологической диагностики выявлено, что у оптанта нет чёткого профессионального плана, хотя склонности и способности ярко выражены. Определите тип профконсультации и какие меры в этом случае должен осуществить психолог. (УК-3, ОПК-11):

- A. Консультант устанавливает причины несоответствия, проводит корректировку плана.
- B. Консультант конкретизирует общее представление о профессии в соответствии с желаниями личности. Делается обоснованный выбор наиболее предпочтительного решения.
- C. Консультант лишь подтверждает правильность профессиональных намерений.
- D. Консультант проводит психодиагностическое исследование. После выработки некоторого профессионального решения с оптантом проводится работа по созданию обоснованной мотивационной базы выбора профессии.
- E. В зависимости от мотивации выбора, консультант либо одобряет, либо корректирует профессиональный план.

6. Определите тип конфликта: Начальник принял на работу сотрудника в одно из подразделений, не согласовав вопрос с руководителем данного подразделения и без соответствующей проверки его профессиональных способностей. Вскоре обнаружилось, что вновь принятый сотрудник оказался не способным выполнять должностные обязанности. Руководитель подразделения в служебной записке докладывает о профессиональной непригодности новичка и требует его увольнения. Между начальником и руководителем начинается конфликт» (УК-3, ОПК-11):

- а) тип А
- б) тип В
- в) тип Б
- г) тип Г

Критерии оценки

«отлично» - обучающийся активно, без наводящих вопросов отвечает правильно и в полном объеме на поставленные вопросы; при решении ситуационной задачи ответ содержит полную информацию о поставленной проблеме;

«хорошо» - обучающийся отвечает правильно и в полном объеме, но в процессе собеседования ставились наводящие вопросы.

«удовлетворительно» - обучающийся допускает неполное объяснение проблемной ситуации, неполная интерпретация ситуации, но после наводящих вопросов обучающийся показал понимание поставленной проблемы.

«неудовлетворительно» - у обучающегося отсутствует понимание проблемной ситуации, не может исправить пробелы в ответе даже при наводящих и дополнительных вопросах.

3.4. Примерные задания для выполнения контрольных работ, критерии оценки

Темы контрольных работ: (УК-3, ОПК-11)

29. Профессиография как комплексный метод психологического анализа деятельности
30. Психологическое сопровождение профессионального становления личности
31. Профессиональная мотивация
32. Кризисы профессионального становления личности
33. Профессиональное деформирование личности
34. Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального в развитии человека
35. Профессиональное психологическое консультирование
36. Основы профессионального образования
37. Формирование профессиональных способностей
38. Психомоторика в производительном труде
39. Выбор профессии и личность
40. Основные методы профориентационной работы
41. Профессиональная деятельность профориентолога
42. Психологическое содействие профильному обучению в образовательных учреждениях
43. Методы активизации профессионального самоопределения
- 44.
45. Труд как условие формирования личности
46. Сравнительный анализ развития отечественной и зарубежной психологии
47. Профессиография как комплексный метод психологического анализа деятельности
48. Психологическое сопровождение профессионального становления личности
49. Профессиональная мотивация
50. Кризисы профессионального становления личности

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнены все задания в работе, работа аккуратно оформлена согласно требованиям оформления письменных работ, сделаны обоснованные выводы, дана правильная и полная интерпретация выводов, обучающийся аргументированно обосновывает свою точку зрения, обобщает материал, уверенно и правильно отвечает на вопросы преподавателя в ходе защиты работы.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если выполнено не менее 70% задания, имеются незначительные погрешности в оформлении работы, дана правильная, но неполная интерпретация выводов. Во время защиты работы обучающийся дает правильные, но неполные ответы на вопросы преподавателя, испытывает затруднения в интерпретации полученных выводов, обобщающие выводы обучающегося недостаточно четко выражены.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если выполнено не менее половины всех заданий, подход к решению правильный, но есть ошибки, имеются значительные погрешности в оформлении работы, дана неполная интерпретация выводов, во время защиты работы обучающийся не всегда дает правильные ответы, не способен правильно и точно обосновать полученные выводы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если выполнено менее половины всех заданий, решение содержит грубые ошибки, работа оформлена неаккуратно, с нарушением требований оформления письменных работ, неправильное обоснование выводов либо отсутствие выводов, во время защиты работы обучающийся не способен прокомментировать ход выполнения задания, дает неправильные ответы, не способен сформулировать выводы по работе.

3.5. Примерные задания для написания (и защиты) рефератов, критерии оценки

Темы рефератов (УК-3, ОПК-11)

1. Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального в развитии человека
2. Профессиональное психологическое консультирование
3. Проблема стресса и дистресса в труде
4. Конфликты в профессиональной деятельности
5. Основы профессионального образования
6. Особенности когнитивной сферы человека в процессе труда
7. Специфика внимания в трудовой деятельности
8. Специфика памяти в трудовой деятельности
9. Специфика мышления в трудовой деятельности
10. Источники и профилактика профессионального стресса
11. Психологические вопросы безопасности труда
12. Формирование профессиональных способностей
13. Психомоторика в производительном труде
14. Психология утомления
15. Монотонность работы и меры ее предупреждения
16. Ошибки человека и его надежность
17. Выбор профессии и личность
18. Основные методы профориентационной работы
19. Искусственный интеллект: настоящее и будущее
20. Инженерно-психологические аспекты взаимодействия человека и компьютера
21. Коллективный субъект совместной управленческой деятельности
22. Оценка личностных качеств работника при аттестации
23. Психология и безопасность
24. Проблема рационализации трудовой деятельности
25. Принципы социально-трудовой реабилитации: понятие и основные характеристики.

Критерии оценки:

«зачтено» – обоснована актуальность проблемы и темы, содержание соответствует теме и плану реферата, полно и глубоко раскрыты основные понятия проблемы, обнаружено достаточное владение терминологией, продемонстрировано умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал, умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы, к анализу привлечены новейшие работы по проблеме, соблюдены требования к оформлению реферата, грамотность и культура изложения материала на высоком уровне.

«не зачтено» – не обоснована или слабо обоснована актуальность проблемы и темы, содержание не соответствует теме и плану реферата, обнаружено недостаточное владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы, не продемонстрировано умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал, умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы, использован очень ограниченный круг литературных источников по проблеме, не соблюдены требования к оформлению реферата, отсутствует грамотность и культура изложения материала.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Методика проведения тестирования

Целью этапа промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме тестирования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которых направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) на последнем занятии. В случае проведения тестирования на компьютерах время и место проведения тестирования преподаватели кафедры согласуют с информационно-вычислительным центром и доводят до сведения обучающихся.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк тестовых заданий. Преподаватели кафедры разрабатывают задания для тестового этапа экзамена, утверждают их на заседании кафедры и передают в информационно-вычислительный центр в электронном виде вместе с копией рецензии. Минимальное количество тестов, составляющих фонд тестовых заданий, рассчитывают по формуле: трудоемкость дисциплины в з.е. умножить на 50.

Тесты включают в себя задания 3-х уровней:

- ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)
- ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)
- ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)

Соотношение заданий разных уровней и присуждаемые баллы

	Вид промежуточной аттестации	
	экзамен	
Количество ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)	40	
Кол-во баллов за правильный ответ	1	
Всего баллов	40	
Количество ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)	10	
Кол-во баллов за правильный ответ	3	
Всего баллов	30	
Количество ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)	5	
Кол-во баллов за правильный ответ	6	
Всего баллов	30	
Всего тестовых заданий	55	
Итого баллов	100	
Мин. количество баллов для аттестации	70	

Описание проведения процедуры:

Тестирование является обязательным этапом экзамена независимо от результатов текущего контроля успеваемости. Тестирование может проводиться на компьютере или на бумажном носителе.

Тестирование на бумажном носителе:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания обучающийся должен выбрать правильные ответы на тестовые задания в установленное преподавателем время.

Обучающемуся предлагается выполнить 55 тестовых заданий разного уровня сложности на экзамене. Время, отводимое на тестирование, составляет не более полутора академических часов на экзамене.

Тестирование на компьютерах:

Для проведения тестирования используется программа INDIGO. Обучающемуся предлагается выполнить 55 тестовых заданий разного уровня сложности на экзамене. Время, отводимое на тестирование, составляет не более полутора академических часов на экзамене.

Результаты процедуры:

Результаты тестирования на компьютере или бумажном носителе имеют качественную оценку «зачтено» – «не зачтено». Оценки «зачтено» по результатам тестирования являются основанием для допуска обучающихся к собеседованию. При получении оценки «не зачтено» за тестирование обучающийся к собеседованию не допускается и по результатам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «неудовлетворительно».

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в экзаменационные ведомости в соответствующую графу.

4.2. Методика проведения приема практических навыков

Цель этапа промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме приема практических навыков является оценка уровня приобретения обучающимися умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) на последнем занятии по дисциплине (модулю), или в день проведения собеседования, или может быть совмещена с экзаменационным собеседованием по усмотрению кафедры.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки умений и навыков. Банк оценочных материалов включает перечень практических навыков, которые должен освоить обучающийся для будущей профессиональной деятельности.

Описание проведения процедуры:

Оценка уровня освоения практических умений и навыков может осуществляться на основании положительных результатов текущего контроля при условии обязательного посещения всех занятий семинарского типа.

Для прохождения этапа проверки уровня освоения практических навыков обучающийся должен овладеть всеми практическими умениями и навыками, предусмотренными программой дисциплины (модуля).

Результаты процедуры:

Результаты проверки уровня освоения практических умений и навыков имеют качественную оценку «зачтено» – «не зачтено». Оценки «зачтено» по результатам проверки уровня освоения практических умений и навыков являются основанием для допуска обучающихся к собеседованию. При получении оценки «не зачтено» за освоение практических умений и навыков обучающийся к собеседованию не допускается и по результатам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «неудовлетворительно».

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в экзаменационные ведомости в соответствующую графу.

4.3. Методика проведения устного собеседования

Целью процедуры промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме устного собеседования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины.

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины в соответствии с расписанием учебных занятий. Деканатом факультета может быть составлен индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации для обучающегося при наличии определенных обстоятельств.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает вопросы, как правило, открытого типа, перечень тем, выносимых на опрос, типовые задания. Из банка оценочных материалов формируются печатные билеты. Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается билет. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать устные развернутые ответы на поставленные в задании вопросы и задания в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины и других факторов.

Собеседование может проводиться по вопросам билета. Результат собеседования при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и экзаменационные ведомости и представляются в деканат социально-экономического факультета.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.

4.4. Методика проведения контрольной работы

Целью процедуры промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме написания контрольной работы, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины, оценка способности обучающегося к самостоятельному научно-исследовательскому мышлению.

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину. В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится в соответствии с учебным планом и расписанием учебных занятий.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает в себя примерные темы для написания контрольной работы, критерии оценки. Обучающийся выбирает самостоятельно тему для научно-исследовательской работы.

Описание проведения процедуры:

Законченную работу студент сдает на кафедру в бумажном виде. Контрольная работа подлежит проверке на наличие заимствований и плагиата.

Проверка контрольной работы включает в себя:

преподаватель выясняет соответствие работы поставленной теме самостоятельность выполнения работы, степень применения теоретических знаний на практике и практическую значимость работы, анализирует положительные стороны, недостатки и ошибки, оценивает стиль изложения и оформления.

Результаты процедуры:

Результат процедуры оценивается «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнены все задания в работе, работа аккуратно оформлена согласно требованиям оформления письменных работ, сделаны обоснованные выводы, дана правильная и полная интерпретация выводов, обучающийся аргументированно обосновывает свою точку зрения, обобщает материал, уверенно и правильно отвечает на вопросы преподавателя в ходе защиты работы.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если выполнено не менее 70% задания, имеются незначительные погрешности в оформлении работы, дана правильная, но неполная интерпретация выводов. Во время защиты работы обучающийся дает правильные, но неполные ответы на вопросы преподавателя, испытывает затруднения в интерпретации полученных выводов, обобщающие выводы обучающегося недостаточно четко выражены.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если выполнено не менее половины всех заданий, подход к решению правильный, но есть ошибки, имеются значительные погрешности в оформлении работы, дана неполная интерпретация выводов, во время защиты работы обучающийся не всегда дает правильные ответы, не способен правильно и точно обосновать полученные выводы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если выполнено менее половины всех заданий, решение содержит грубые ошибки, работа оформлена неаккуратно, с нарушением требований оформления письменных работ, неправильное обоснование выводов либо отсутствие выводов, во время защиты работы обучающийся не способен прокомментировать ход выполнения задания, дает неправильные ответы, не способен сформировать выводы по работе.

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и зачётные ведомости и представляются в деканат социально-экономического факультета.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.