

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра психологии и педагогики

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФГО

д.ф.н. Ромм М. В.

“ ____ ” _____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Психология профессионально-трудовой деятельности

Образовательная программа: 37.03.01 Психология, профиль: Социальная психология

Курс: 3, семестр : 6

Факультет гуманитарного образования, очно-заочная форма обучения

		Семестр
№	Вид деятельности	6
1	Всего зачетных единиц (кредитов)	5
2	Всего часов	180
3	Всего занятий в контактной форме, час.	42
4	Лекции, час.	8
5	Практические занятия, час.	18
6	Лабораторные занятия, час.	0
7	из них в активной и интерактивной форме, час.	12
8	Аттестация, час.	2
9	Консультации, час.	14
10	Самостоятельная работа, час.	138
11	Виды самостоятельной работы (курсовой проект, курсовая работа, РГЗ, подготовка к контрольной работе)	РГЗ контр.
12	Вид аттестации	Э

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению (специальности): 37.03.01 Психология

ФГОС введен в действие приказом №946 от 07.08.2014 г. , дата утверждения: 15.10.2014 г.

Место дисциплины в структуре учебного плана: Блок 1, базовая

Рабочая программа разработана на основе компетентностной модели выпускника по направлению (специальности): 37.03.01 Психология

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

ПиП, протокол заседания кафедры №6 от 20.06.2017

Утверждена на совете факультета гуманитарного образования, протокол № 6 от 21.06.2017

Программу разработал:

доцент, к.псих.н. Тараканов А. В.

Заведующий кафедрой:

доцент, к.псих.н. Тараканов А. В.

Ответственный за образовательную программу:

заведующий кафедрой Тараканов А. В.

1. Внешние требования

Таблица 1.1

Компетенция ФГОС: ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию; в части следующих результатов обучения:
з1. знать особенности профессионального развития личности
Компетенция ФГОС: ПК.13 способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; в части следующих результатов обучения:
з1. иметь представление о влиянии индивидуально-психологических особенностей человека на его поведение в организации и эффективность, надежность, безопасность труда
з2. знать технологии профориентации, профотбора, профподготовки, адаптации к труду и к коллективу
з5. иметь представление об особенностях профессионального развития личности и способах самореализации в профессионально-трудовой деятельности
у1. уметь разрабатывать психологические рекомендации для оптимизации трудового процесса и управления персоналом организации

2. Требования НГТУ к результатам освоения дисциплины

Таблица 2.1

Результаты изучения дисциплины по уровням освоения (иметь представление, знать, уметь, владеть)	Формы организации занятий
Психология профессионально-трудовой деятельности	
ОК.7.з1 знать особенности профессионального развития личности	
1.основную проблематику психологии профессионально-трудовой деятельности: предмет, методы	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
2.психологические особенности труда в организации и сопутствующие этому проблемы	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
3.основы профессионального самоопределения	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
4.о специфике развития человека как профессионала, основных этапах и кризисах данного развития	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
5.об основных кризисах профессионального развития личности	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.13.з1 иметь представление о влиянии индивидуально-психологических особенностей человека на его поведение в организации и эффективность, надежность, безопасность труда	
6.теории мотивации профессионально-трудовой деятельности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
7.о взаимосвязи индивидуально-психологических характеристик и трудового поведения человека	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
8.о структуре профессионально-важных качеств человека	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.13.з2 знать технологии профориентации, профотбора, профподготовки, адаптации к труду и к коллективу	
9.проблемы профессиографирования и профотбора	Практические занятия; Самостоятельная работа
10.проводить элементарные исследования в области изучения профессионально-важных качеств и особенностей профессионально-трудовой деятельности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.13.з5 иметь представление об особенностях профессионального развития личности и способах самореализации в профессионально-трудовой деятельности	
11.этапы профессионального самоопределения и развития личности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа

ПК.13.y1 уметь разрабатывать психологические рекомендации для оптимизации трудового процесса и управления персоналом организации	
12. выстраивать профессиограммы	Практические занятия; Самостоятельная работа
13. оказывать помощь другим людям в осмыслении особенностей их профессионального развития	Практические занятия; Самостоятельная работа
14. осуществлять профессиональную рефлексия своего собственной профессионально-трудовой деятельности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
15. анализировать ключевые проблемы профессионально-трудовой деятельности	Практические занятия; Самостоятельная работа

3. Содержание и структура учебной дисциплины

Таблица 3.1

Темы лекций	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 6				
Дидактическая единица: Теоретические основы и методология психологии профессионально-трудовой деятельности.				
1. Основная проблематика психологии профессионально-трудовой деятельности.	0	1	1, 7	Студенты слушают лекцию и осваивают следующие подразделы: Проблема предмета и метода психологии труда. Основные разделы психологии труда. Психология труда и её составляющие в рамках системного подхода. Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде. История отечественной психологии труда. Общие тенденции в развитии представлений о труде.
2. Методы изучения и описания профессионально-трудовой деятельности.	0	1	1, 10	Студенты слушают лекцию и осваивают следующие подразделы: Профессиография как метод изучения человека в труде. Методы и методики диагностики состояний человека в труде. Профессиональный тренинг.
Дидактическая единица: Субъект труда и проблемы его профессионального развития				
3. Общие закономерности развития человека в профессионально-трудовой деятельности.	0	2	4, 6, 7, 8	Студенты слушают лекцию и осваивают следующие подразделы: Основные этапы развития субъекта труда. Формирование индивидуального стиля трудовой деятельности. Стадии формирования профессионального самосознания.

4. Мотивация профессионально-трудовой деятельности	0	2	10, 2, 6	Студенты слушают лекцию и осваивают следующие подразделы: Основные мотивы трудовой деятельности и их структура. Мотивы выбора профессии. Мотивы выбора места работы. Теории мотивации трудовой деятельности. Теория Макгрегора. Двухфакторная модель Герцберга.
Дидактическая единица: Психология профессионального самоопределения и профориентация				
5. Классификация профессий.	0	1	11, 3	Студенты слушают лекцию и осваивают следующие подразделы: Основные "ярусы" профессий. Типы профессий. Классы профессий. Отделы профессий. Группы профессий. Системное представление о средствах труда профессионала. Отвечают на вопросы.
6. Психологические проблемы профессионального самоопределения.	0	1	11, 14, 3	Студенты слушают лекцию и осваивают следующие подразделы: Проблемы развития профессионального самосознания. Профессионально важные качества (ПВК). Профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности. Психологические "пространства" профессионального и личностного самоопределения.

Таблица 3.2

Темы практических занятий	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 6				
Дидактическая единица: Теоретические основы и методология психологии профессионально-трудовой деятельности.				
1. Ценностно-смысловые основы профессионально-трудовой деятельности.	0	2	5, 7	Студенты участвуют в обсуждении вопросов к семинарскому занятию по проблемам стресса и дистресса в профессионально-трудовой деятельности.
Дидактическая единица: Субъект труда и проблемы его профессионального развития				

2. Кризисы профессионального становления.	2	2	1, 11, 2, 3, 4, 5	Студенты работают в подгруппах, проводят анализ причин кризисов профессионального развития и способов их преодоления.
3. Мотивация профессионального становления и профессионально-трудовой деятельности	2	4	6	Студенты осваивают методики диагностики мотивационной сферы.
4. Психолог-практик как субъект труда.	2	2	13, 14, 7	Студенты участвуют в обсуждении предложенных проблемных вопросов, касающихся профессиональной деятельности психолога в режиме деловой игры.
Дидактическая единица: Психология профессионального самоопределения и профориентация				
5. Психологические проблемы профессионального самоопределения.	4	4	10, 11, 13, 15, 7	Студенты проводят комплексный анализ проблем профессионального становления в зависимости от конкретного возраста человека, его индивидуальных особенностей и качеств.
6. Профессиографирование и профотбор.	2	4	1, 10, 12, 2, 3, 8, 9	Студенты осваивают методику профессиографирования.

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 6				
1	Контрольные работы	1, 10, 2, 3, 6	18	3
Студенты готовятся к контрольной работе по тематике лекций и по дополнительной литературе: Иванченко В. А. Методы профотбора и профориентации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000227418 . - Загл. с экрана.				
2	РГЗ	10, 12, 14, 15, 7, 8, 9	20	4
Студенты читают литературу по проблемам профессиографирования, составляют профессиограммы по выданному плану.: Иванченко В. А. Методы профотбора и профориентации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000227418 . - Загл. с экрана.				
3	Подготовка к занятиям	1, 11, 13, 15, 3, 4, 5, 6	20	3
Студенты читают и конспектируют дополнительную литературу, определенную как литературу для семинарских занятий, готовят ответы на поставленные вопросы.: Иванченко В. А. Методы профотбора и профориентации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000227418 . - Загл. с экрана.				
4	Дополнительная учебная деятельность	10, 11, 12, 13, 14, 15, 2, 3, 4, 6, 8	40	2

Студенты осваивают дополнительную литературу: Иванченко В. А. Методы профотбора и профориентации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000227418 . - Загл. с экрана.				
5	Подготовка к экзамену	1, 11, 12, 13, 15, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	40	2
Студенты готовятся отвечать на экзаменационные вопросы из предложенного списка: Иванченко В. А. Методы профотбора и профориентации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000227418 . - Загл. с экрана.				

5. Технология обучения

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Деятельность	Информационно-коммуникационные технологии
Информирование	e-mail; Социальные сети
Консультирование	e-mail; Социальные сети
Контроль	e-mail; Социальные сети; Среда электронного обучения НГТУ
Размещение учебных материалов	e-mail; Среда электронного обучения НГТУ

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм	Коды формируемых компетенций
1	Деловая игра	ОК.7; ПК.13;
Формируемые умения: з1. знать особенности профессионального развития личности; з1. иметь представление о влиянии индивидуально-психологических особенностей человека на его поведение в организации и эффективность, надежность, безопасность труда; з2. знать технологии профориентации, профотбора, профподготовки, адаптации к труду и к коллективу; у1. уметь разрабатывать психологические рекомендации для оптимизации трудового процесса и управления персоналом организации		
Краткое описание применения: Используется при освоении метода профессиографии в рамках практического занятия		
2	Дискуссия	ОК.7; ПК.13;
Формируемые умения: з1. знать особенности профессионального развития личности; з1. иметь представление о влиянии индивидуально-психологических особенностей человека на его поведение в организации и эффективность, надежность, безопасность труда; з2. знать технологии профориентации, профотбора, профподготовки, адаптации к труду и к коллективу; з5. иметь представление об особенностях профессионального развития личности и способах самореализации в профессионально-трудовой деятельности; у1. уметь разрабатывать психологические рекомендации для оптимизации трудового процесса и управления персоналом организации		
Краткое описание применения: Применяется для активизации обсуждения учебных заданий в подгруппах по темам практических занятий		

6. Правила аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Для аттестации обучающихся по дисциплине используется балльно-рейтинговая система (БРС), позволяющая выставять оценки по традиционной шкале и 15-уровневой ECTS. Краткая информация о БРС приведена в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Оцениваемые виды деятельности обучающихся	Мин. балл	Максимальный балл
Семестр: 6		
<i>Подготовка к занятиям:</i>	5	10
<i>Практические занятия:</i>	10	20
<i>Контрольные работы:</i>	5	10
<i>РГЗ: Составление профессиограммы</i>	10	20
<i>Экзамен:</i>	20	40
Контролирующие материалы (тесты) приводятся в "Иванченко В. А. Методы профотбора и профориентации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000227418 . - Загл. с экрана."		

В таблице 6.2 представлено соответствие форм контроля заявляемым требованиям к результатам освоения дисциплины.

Таблица 6.2

Коды компетенций ФГОС	Результаты обучения	Формы контроля		
		Контр. раб.	Защита РГЗ	Экзамен
ОК.7	з1. знать особенности профессионального развития личности	+		+
ПК.13	з1. иметь представление о влиянии индивидуально-психологических особенностей человека на его поведение в организации и эффективность, надежность, безопасность труда		+	+
	з2. знать технологии профориентации, профотбора, профподготовки, адаптации к труду и к коллективу	+	+	+
	з5. иметь представление об особенностях профессионального развития личности и способах самореализации в профессионально-трудовой деятельности			+
	у1. уметь разрабатывать психологические рекомендации для оптимизации трудового процесса и управления персоналом организации		+	+

Фонд оценочных средств по дисциплине представлен в приложении № 1 к рабочей программе.

7. Литература

Основная литература

1. Мордовская А. В. Основы профориентологии : учебное пособие для академического бакалавриата / А. В. Мордовская, С. В. Панина, Т. А. Макаренко ; Северо-Восточ. федер. ун-т им. М. К. Аммосова. - Москва, 2014. - 237 с. : табл.. - Книга доступна в электронной библиотечной системе biblio-online.ru.
2. Практикум по организационной психологии и психологии труда : учеб / сост. : Д. Ф. Даутов [и др.]. - Ростов-на-Дону, 2013

3. Пряжникова Е. Ю. Профориентация : [учебное пособие] / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. - Москва, 2013. - 493, [1] с. : табл.

Дополнительная литература

1. Адлер А. Понять природу человека / А. Адлер ; [пер. с нем. Е. А. Цыпина]. – СПб. : Акад. проект, 1997. – 254 с.
2. Берг В. Карьера – суперигра : нетрив. советы на каждый день / В. Берг ; пер. с нем. [И. С. Борисова]. – М. : Интерэксперт, 1998. – 270 с.
3. Замфир К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога / Кэтэлин Замфир ; [пер. с румын. А. Д. Мазылу]. - М., 1983. - 140, [2] с. : табл.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. – М. : Акад. Проект : фонд «Мир», 2005. – 329, [1] с.
5. Ионин Л. Г. Основания социокультурного анализа : учеб. пособие / Л. Г. Ионин ; Рос. гос. гуманитар. ун-т. – М. : [б. и.], 1995. – 151 с.
6. Климов Е. А. Введение в психологию труда : учебное пособие для вузов по спец. "Психология" / Е. А. Климов. - М., 1988. - 197, [2] с. : табл.
7. Климов Е. А. История психологии труда в России : учебное пособие / Е. А. Климов, О. Г. Носкова. - М., 1992. - 220, [1] с.
8. Климов Е. А. Как выбирать профессию : книга для учащихся / Е. А. Климов. - М., 1984. - 158, [2] с. : ил.
9. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях : учебное пособие для вузов по специальности "Психология" / Е. А. Климов. - М., 1995. - 224 с.
10. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие по специальностям: 031000 - Педагогика и психология, 031300 - Социальная педагогика, 033400 - Педагогика / Е.А. Климов. - М., 2004. - 302 с. : ил.
11. Кравченко А. И. Социология труда в XX веке : историко-критический очерк / А. И. Кравченко ; отв. ред. И. В. Бестужев-Лада ; Акад. наук СССР, Ин-т социологических исследований. - М., 1987. - 180, [2] с. : ил.
12. Леонова А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития : Хрестоматия. - М., 1995. - 448 с. : ил.
13. Маркова А. К. Психология профессионализма : монография / А. К. Маркова. – М. : [б. и.], 1996. – 308 с.
14. Мерлин В. С. Очерки интегрального исследования индивидуальности / В. С. Мерлин. - М., 1986. - 253, [1] с., [1] л. портр. : табл.
15. Михайлов И. В. О профориентационной работе во Франции / И. В. Михайлов // Вопросы психологии. – 1975. – № 5. – С. 158–163.
16. Моргунов Е. Б. Человеческие факторы в компьютерных системах / Е. Б. Моргунов. - М., 1994. - 272 с.
17. Носкова О. Г. История психологии труда в России. 1917-1957 : Учеб. пособие для вузов по направлению и спец. "Психология". - М., 1997. - 334с.
18. Носкова О. Г. Психология труда : [учебное пособие] / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. - М., 2009. - 382, [1] с. : табл.
19. Поляков В. А. Технология карьеры : практ. рук. / В. А. Поляков ; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации. – М. : Дело Лтд, 1995. – 128 с.
20. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента : [учеб. пособие] / под ред. Г. Никифорова [и др.]. – СПб. [и др.] : Изд-во С.-Петербур. ун-та : Питер, 2001. – 239 с.
21. Прошицкая Е. Н. Джон Голланд о выборе профессии / Е. Н. Прошицкая // Школа и производство. – 1993. – № 4. – С. 20–22.
22. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства : учебное пособие для вузов по направлению и специальностям психологии / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - М., 2005. - 476, [1] с.

23. Пряжников Н. С. Теория и практика профессионального самоопределения : учеб. пособие / Н. С. Пряжников. – М. : МГППИ, 1999. – 97 с.
24. Фромм Э. Человек для самого себя / Эрих Фромм ; [пер. с англ. Э. Спировой]. - М., 2008. - 349, [1] с.

Интернет-ресурсы

1. Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации : сайт. – Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/>. – Загл. с экрана.
2. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
3. Вайсбурд В. А. Экономика труда : учеб. пособие / В. А. Вайсбурд. – М. : Омега-Л, 2011. – 376 с. // Университетская библиотека online [Электронный ресурс] : ЭБС. – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/book/54717/>. – Загл. с экрана.
4. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
5. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
6. ЭБС "Znaniy.com" : <http://znaniy.com/>
7. :

8. Методическое и программное обеспечение

8.1 Методическое обеспечение

1. Иванченко В. А. Методы профотбора и профориентации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000227418. - Загл. с экрана.

8.2 Специализированное программное обеспечение

1 Windows

2 Office

9. Материально-техническое обеспечение

Презентационное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления)	Демонстрация изучаемого материала

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра психологии и педагогики

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФГО
д.ф.н., профессор М.В. Ромм
“ ” _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Психология профессионально-трудовой деятельности

Образовательная программа: 37.03.01 Психология, профиль: Социальная психология

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине Психология профессионально-трудовой деятельности приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию	з1. знать особенности профессионального развития личности	Классификация профессий. Кризисы профессионального становления. Методы изучения и описания профессионально-трудовой деятельности. Мотивация профессионально-трудовой деятельности Общие закономерности развития человека в профессионально-трудовой деятельности. Основная проблематика психологии профессионально-трудовой деятельности. Основы инженерной психологии Основы эргономики. Психологические проблемы профессионального самоопределения. Ценностно-смысловые основы профессионально-трудовой деятельности.		Экзамен, вопрос 1
ПК.13/ОУ способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	з1. иметь представление о влиянии индивидуально-психологических особенностей человека на его поведение в организации и эффективность, надежность, безопасность труда	Кризисы профессионального становления. Мотивация профессионально-трудовой деятельности Общие закономерности развития человека в профессионально-трудовой деятельности. Основная проблематика психологии профессионально-трудовой деятельности. Основы эргономики. Профессиографирование и профотбор. Психологические проблемы профессионального самоопределения. Психолог-практик как субъект профессионально-трудовой деятельности. Ценностно-смысловые основы профессионально-трудовой деятельности.	РГЗ, контрольная работа	Экзамен, вопросы 2, 7
ПК.13/ОУ	з2. знать технологии профориентации, профотбора, профподготовки, адаптации к труду и к коллективу	Методы изучения и описания профессионально-трудовой деятельности. Мотивация профессионально-трудовой деятельности Основы инженерной психологии Профессиографирование и профотбор.	РГЗ, контрольная работа	Экзамен, вопросы 3, 8

ПК.13/ОУ	35. иметь представление об особенностях профессионального развития личности и способах самореализации в профессионально-трудовой деятельности	Кризисы профессионального становления. Общие закономерности развития человека в профессионально-трудовой деятельности.		Экзамен, вопросы 4, 12
ПК.13/ОУ	у1. уметь разрабатывать психологические рекомендации для оптимизации трудового процесса и управления персоналом организации	Кризисы профессионального становления. Основы эргономики. Профессиографирование и профотбор. Психологические проблемы профессионального самоопределения. Психолог-практик как субъект профессионально-трудовой деятельности. Ценностно-смысловые основы профессионально-трудовой деятельности.	РГЗ	Экзамен, вопросы 5, 10, 11

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 6 семестре - в форме экзамена, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.7, ПК.13/ОУ.

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 6 семестре обязательным этапом текущей аттестации являются расчетно-графическое задание (работа) (РГЗ(Р)) и контрольная работа. Требования к выполнению РГЗ(Р), состав и правила оценки сформулированы в паспорте РГЗ(Р). Требования к выполнению контрольной работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте контрольной работы.

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОК.7, ПК.13/ОУ, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Паспорт экзамена

по дисциплине «Психология профессионально-трудовой деятельности», 6 семестр

1. Методика оценки

Экзамен проводится в форме тестирования. В ходе экзамена преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

2. Критерии оценки

- Ответ на вопросы теста считается **неудовлетворительным**, если правильных ответов в работе менее 50%. Оценка составляет 0-19 баллов.
- Ответ на вопросы теста засчитывается на **пороговом** уровне, если количество правильных ответов составляет 50-70%. Оценка составляет 20-28 баллов.
- Ответ на вопросы теста засчитывается на **базовом** уровне, если количество правильных ответов составляет 71-85%. Оценка составляет 29-34 баллов.
- Ответ на вопросы теста засчитывается на **продвинутом** уровне, если количество правильных ответов составляет 90-100%. Оценка составляет 35-40 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине экзаменационные баллы учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Вопросы к экзамену по дисциплине «Психология труда, инженерная психология и эргономика»

Вариант 1

Вопрос № 1. Под понятием «субъект труда» в современной психологии труда понимается (выберите правильный вариант ответа):

- a) **работник;**
- b) совокупность свойств индивида и личности;
- c) личность;
- d) поведенческие реакции.

Вопрос № 2. Отображение трудовых функций в нормативных документах (инструкциях, предписаниях) - это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) признаки труда
- b) **должностные обязанности**
- c) трудовые функции
- d) профессиональная деятельность

Вопрос №3. Последовательность стадий оценки кандидатов при приеме на работу (установите правильную последовательность):

- a) предварительная отборочная беседа

- b) заполнение бланка заявления
- c) тестирование
- d) проверка рекомендаций и послужного списка претендента
- e) беседа по найму (интервью)

Вопрос №4. Конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, а также правила исполнения работы и условия ее организации, составляет объект... (выберите правильный вариант ответа):

- a) психологии профессии
- b) инженерной психологии
- c) эргономики
- d) психологии труда**

Вопрос №5. Распределение работников по рабочим местам в организации в соответствии с их индивидуально-психологическими особенностями, профессиональной подготовленностью и требованиями деятельности на конкретном рабочем месте - это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) расстановка кадров**
- b) аттестация кадров
- c) профессиональное обучение
- d) профессиональная ориентация

Вопрос №6. Установите соответствие между понятием и его проявлением:

- 1. профессия
- 2. должность
- 3. специальность
- 4. рабочее место
- a) кабинет
- b) терапевт
- c) врач
- d) заведующий терапевтическим отделением

Вопрос №7. Состояние межличностных и групповых связей в коллективе, отражающее деловой настрой, трудовую мотивацию и степень социального оптимизма персонала - социально- психологический — это... (напишите правильный ответ): _____

Вопрос №8. Процесс привыкания нового сотрудника к требованиям рабочего места, особенностям коллектива и корпоративной культуры организации - это...

- a) адаптация**
- b) расстановка кадров

- c) ротация
- d) аттестация кадров

Вопрос №9. Оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет и наставник – фазы профессионального развития по... (выберите правильный вариант ответа):

- a) Д. Сьюперу
- b) Е.А. Климову
- c) С. Фукуяма
- d) Н.С. Пряжникову

Вопрос №10. Хронометраж - это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) измерение пульса
- b) получение письменных ответов на поставленные вопросы
- c) измерение времени выполнения трудовых операций**
- d) запись переживаний и фактов трудового процесса

Вопрос №11. Система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма, - это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) профессиональный отбор
- b) профессиональная ориентация
- c) профессиональная, производственная и социальная адаптация**
- d) профессиональный подбор

Вопрос №12. Ознакомление различных групп населения с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями, - это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) профессиональный отбор
- b) профессиональная информация**
- c) профессиональный подбор
- d) профессиональная ориентация

Вариант 2

Вопрос № 1. Целенаправленная деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует ее в целях создания предметов, необходимых для удовлетворения своих потребностей - это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) труд**

- b) профессия
- c) должность
- d) квалификация

Вопрос № 2. Профессионально важные качества – это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) качества личности, которое вырабатывает в себе человек в течение всей жизни
- b) качества, которые важны для выполнения определенной профессиональной деятельности**
- c) качества, которые вырабатывает в себе человек, получая ту или иную профессию

Вопрос №3. Содействие полноценному психическому развитию личности, малых групп и коллективов, предупреждение возможных личностных и межличностных проблем неблагополучия и социально-психологических конфликтов, включая выработку рекомендаций по улучшению социально-психологических условий самореализации личности, малых групп и коллективов с учетом формирующихся социально-экономических отношений – это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) психологическая подготовка
- b) профессиональное ориентирование
- c) психологическая профилактика**
- d) психологическое сопровождение

Вопрос №4. Установите правильную последовательность стадий развития человека как субъекта труда (Е.А. Климову):

- a) стадия игры
- b) стадия овладения учебной деятельностью
- c) стадия предыгры
- d) стадия авторитета
- e) стадия адепта
- f) стадия наставника
- g) стадия адаптанта
- h) стадия интернала
- i) стадия оптанта
- j) стадия мастера

Вопрос №5. Определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с нормативными требованиями – это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) профессиональный отбор**
- b) профессиональная подготовка
- c) профессиональный подбор
- d) профессиональная ориентация

Вопрос №6. Процесс изменения или приобретения работниками новых знаний, умений, навыков - это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) расстановка кадров
- b) ротация
- c) профессиональное обучение**
- d) аттестация кадров

Вопрос №7. Прикладная отрасль психологии, изучающая основные аспекты деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации:

- a) профессиональное обучение
- b) организационная психология**
- c) эргономика
- d) инженерная психология
- e) психология труда (в узком смысле)

Вопрос №8. Описательно-технологическая схематическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, основанная на соотношении профессиональных стандартов и личностных характеристик - это... (напишите правильный ответ): _____

Вопрос №9. Стадия «оптации» - это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) овладение основными смыслами человеческой деятельности
- b) стадия подготовки к жизни, труду, сознательного профессионального выбора**
- c) интенсивное развитие функций самоконтроля и самоанализа
- d) профессиональная подготовка к трудовой деятельности

Вопрос №10. Способность человека выполнять соответствующие трудовые функции в настоящее время; мера соответствия качеств человека как субъекта деятельности ее актуальным требованиям к нему - это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) профессионализм
- b) профессия
- c) профессиональная пригодность**
- d) профессиональное самоопределение

Вопрос №11. Юридически определенный порядок оценки специалистов, который проходит на предприятиях через установленный промежуток времени - это... (выберите правильный вариант ответа):

- a) расстановка кадров
- b) ротация
- c) аттестация кадров**
- d) подбор кадров

Вопрос №12. Профессия людей, деятельность которых связана с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования, относится к типу (выберите правильный вариант ответа):

- a) человек-техника

b) человек-природа

c) человек-человек

d) человек-образ

Паспорт контрольной работы

по дисциплине «Психология профессионально-трудовой деятельности», 6 семестр

1. Методика оценки

Контрольная работа проводится по теме Психологические проблемы профессионального самоопределения, включает 1 задание. Выполняется письменно и предполагает устную защиту.

2. Критерии оценки

Каждое задание контрольной работы оценивается в соответствии с приведенными ниже критериями.

Контрольная работа считается **невыполненной**, если студентом не выполнена работа либо выполнена на низком уровне уникальности. Оценка составляет **0-4** балла.

Работа выполнена на **пороговом** уровне, если студент формально подготовил выполненную работу, но работа имеет выраженные недочеты оформления и содержания работы. Оценка составляет **5-6** баллов.

Работа выполнена на **базовом** уровне, если работа соответствует установленным требованиям, имеются несущественные недостатки в работе, при этом студент может объяснить представленную им концепцию профориентации. Оценка составляет **7-8** баллов.

Работа считается выполненной на **продвинутом** уровне, если работа соответствует всем установленным требованиям, студент может убедительно обосновать свой план профориентационной работы и детально описать способ реализации мероприятия. Оценка составляет **9-10** баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за контрольную работу учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Пример варианта контрольной работы

Задание 1. Профориентационная работа с детьми школьного возраста

Подготовьте план профориентационной работы с детьми школьного возраста (на усмотрение студента) и составьте подробный сценарий одного из профориентационных мероприятий. План работы должен быть выполнен в форме презентации.

Паспорт расчетно-графического задания (работы)

по дисциплине «Психология профессионально-трудовой деятельности», 6 семестр

1. Методика оценки

В рамках расчетно-графического задания (работы) по дисциплине студенты должны составить аналитические профессиограммы для трех профессий, наиболее подходящих самому студенту.

Профессиограммы должны включать в себя 4 компонента:

- профессиональный блок (описание профессии, обязанностей и основных условий трудовой деятельности);
- личностный блок (описание профессионально важных качеств для работы по данной профессии);
- диагностический блок (методы и методики для определения соответствия человека требованиям профессии);
- рекомендательный блок (основные варианты применения данной профессии на актуальном рынке труда, указание смежных профессий и/или специальностей).

2. Критерии оценки

- Работа считается **не выполненной**, если выполнены не все части РГЗ(Р), отсутствует анализ личностных характеристик, диагностические признаки не обоснованы, элементы профессионального блока не соответствуют современным требованиям трудового законодательства (профессиональным стандартам, единому квалификационному справочнику и т.д.), оценка составляет 0-9 баллов.
- Работа считается выполненной **на пороговом** уровне, если части РГЗ(Р) выполнены формально: анализ личностных характеристик выполнен без учета специфики профессии, диагностические компоненты недостаточно обоснованы, элементы профессионального блока не в полной мере соответствуют современным требованиям трудового законодательства и рынка труда, оценка составляет 10-12 баллов.
- Работа считается выполненной **на базовом** уровне, если анализ личностных характеристик выполнен достаточно полно, диагностические компоненты обоснованы, элементы профессионального блока и рекомендательного блока не в полной мере соответствуют современным требованиям трудового законодательства и рынка труда, оценка составляет 13-16 баллов.
- Работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если анализ личностных характеристик выполнен в полном объеме, признаки и параметры диагностирования обоснованы, соответствуют личностным характеристикам, профессиональный блок соотносится с современными требованиями трудового законодательства, рекомендательный блок адекватен ситуации на рынке труда, оценка составляет 17-20 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за РГЗ(Р) учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Примерный перечень тем РГЗ(Р)

- Профессиограмма психолога в социальной сфере

- Профессиограмма специалиста по управлению персоналом
- Профессиограмма педагога-психолога (психолога в сфере образования)