Приложение 1

к рабочей программе дисциплины

«Психология труда»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Фонд оценочных средств

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

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Направление и направленность (профиль)

37.03.01 Психология

Форма обучения

очная, заочная

Владивосток 2020

**1 Перечень формируемых компетенций**

Таблица 1 – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код компетенции | Формулировка компетенции | Номер этапа |
|
| ПК-13 | Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса. | 2 |
| ПК-14 | Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп. | 2 |

Компетенция считается сформированной на данном этапе (номер этапа таблица 1 ФОС) в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

**2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения**

***<*ПК-13*> <*Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса*>***

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**(показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | основные принципы отбора кадров; приемы и способы создания благоприятного психологического климата в коллективе; механизмы взаимосвязи психологического климата в коллективе и эффективности производственного процесса. | Сформировавшееся систематическое знание основных принципов отбора кадров; приемов и способов создания благоприятного психологического климата в коллективе; механизмов взаимосвязи психологического климата в коллективе и эффективности производственного процесса.  |
| **Умеет** | ориентироваться в системе профессионального подбора и отбора кадров; выделять и формулировать профессионально важные качества в соответствии с профессиональным статусом и соответствующими функциональными обязанностями; диагностировать состояние психологического климата в коллективе. | Сформировавшееся систематическое ориентироваться в системе профессионального подбора и отбора кадров; выделять и формулировать профессионально важные качества в соответствии с профессиональным статусом и соответствующими функциональными обязанностями; диагностировать состояние психологического климата в коллективе. |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | проведения профессионального отбора и подбора персонала; использования технологий диагностики и эффективной работы с персоналом организаций в области улучшения психологического климата способствующего оптимизации производственного процесса. | Сформировавшиеся систематическиенавыки проведения профессионального отбора и подбора персонала; использования технологий диагностики и эффективной работы с персоналом организаций в области улучшения психологического климата способствующего оптимизации производственного процесса. |

***<*ПК-14*> <*Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп*>***

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**(показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | основные теоретические и практические направления здоровьесберегающих технологий; основные принципы психологической деятельности, направленной на личностный рост сотрудников; этические принципы и правила работы. | Сформировавшееся систематическое знание основных теоретических и практических направлений здоровьесберегающих технологий; основных принципов психологической деятельности, направленной на личностный рост сотрудников; этических принципов и правил работы. |
| **Умеет** | ориентироваться в системе психологических знаний, связанных с вопросами саморазвития личности, улучшения качества жизни, углубления осознанности и сохранения здоровья в профессиональной деятельности. | Сформировавшееся систематическое умениеориентироваться в системе психологических знаний, связанных с вопросами саморазвития личности, улучшения качества жизни, углубления осознанности и сохранения здоровья в профессиональной деятельности. |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | дифференцированного использования техник и технологий, оказывающих влияние на личностный рост сотрудников их самореализацию и сохранение здоровья. | Сформировавшиеся систематическинавыки дифференцированного использования техник и технологий, оказывающих влияние на личностный рост сотрудников их самореализацию и сохранение здоровья. |

**3 Перечень оценочных средств**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Контролируемые планируемые результаты обучения | Контролируемые темы дисциплины | Наименование оценочного средства и представление его в ФОС |
| **текущий контроль** | **промежуточная аттестация** |
| Знания:  | основных принципов отбора кадров; приемов и способов создания благоприятного психологического климата в коллективе; механизмов взаимосвязи психологического климата в коллективе и эффективности производственного процесса. | Тема 5. Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда. | Контрольная работа 3(п. 5.2) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| Тема 6. Адаптация человека к профессиональной деятельности. | Проект (п. 5.4) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| основных теоретических и практических направлений здоровьесберегающих технологий; основных принципов психологической деятельности, направленной на личностный рост сотрудников; этических принципов и правил работы. | Тема 1. Методологические основы психологии труда. | Доклад (реферат)(п. 5.1) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| Тема 2. Человек и труд. | Контрольная работа 1 (п. 5.2) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| Тема 3. Проблема развития человека как субъекта труда. | Контрольная работа 2 (п. 5.2) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| Тема 4. Психологические основы профессиональной ориентации. | Ролевая игра (п. 5.3) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| Умения:  | ориентироваться в системе профессионального подбора и отбора кадров; выделять и формулировать профессионально важные качества в соответствии с профессиональным статусом и соответствующими функциональными обязанностями; диагностировать состояние психологического климата в коллективе. | Тема 5. Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда. | Контрольная работа 3(п. 5.2) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| Тема 6. Адаптация человека к профессиональной деятельности. | Проект (п. 5.4) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| ориентироваться в системе психологических знаний, связанных с вопросами саморазвития личности, улучшения качества жизни, углубления осознанности и сохранения здоровья в профессиональной деятельности. | Тема 1. Методологические основы психологии труда. | Доклад (реферат)(п. 5.1) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| Тема 2. Человек и труд. | Контрольная работа 1 (п. 5.2) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| Тема 3. Проблема развития человека как субъекта труда. | Контрольная работа 2 (п. 5.2) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| Тема 4. Психологические основы профессиональной ориентации. | Ролевая игра (п. 5.3) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| Навыки: | проведения профессионального отбора и подбора персонала; использования технологий диагностики и эффективной работы с персоналом организаций в области улучшения психологического климата способствующего оптимизации производственного процесса. | Тема 5. Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда. | Контрольная работа 3(п. 5.2) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| Тема 6. Адаптация человека к профессиональной деятельности. | Проект (п. 5.4) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| дифференцированного использования техник и технологий, оказывающих влияние на личностный рост сотрудников их самореализацию и сохранение здоровья. | Тема 3. Проблема развития человека как субъекта труда. | Контрольная работа 2 (п. 5.2) | Итоговый тест (п. 5.5) |
| Тема 4. Психологические основы профессиональной ориентации. | Ролевая игра (п. 5.3) | Итоговый тест (п. 5.5) |

**4 Описание процедуры оценивания**

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Вид учебной деятельности | Оценочное средство |
| Доклад (реферат) 1 | Доклад (реферат) 2 | Контрольная работа 1 | Контрольная работа 2 | Ролевая игра | Контрольная работа 3 | Проект | Итоговый тест | Итого |
| Лекции |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Лабораторные занятия |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Практические занятия | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 10 |  | 40 |
| Самостоятельная работа | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 10 |  | 40 |
| ЭОС |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Промежуточная аттестация |  |  |  |  |  |  |  | 20 | 20 |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  | 100 |

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сумма балловпо дисциплине | Оценка по промежуточной аттестации | Характеристика качества сформированности компетенции |
| от 91 до 100 | «отлично» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| от 76 до 90 | «хорошо» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.  |
| от 61 до 75 | «удовлетворительно» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. |
| от 41 до 60 | «неудовлетворительно» | У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков. |
| от 0 до 40 | «неудовлетворительно» | Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков. |

**5 Примерные оценочные средства**

5.1 Темы докладов (рефератов для заочной формы обучения) и методические рекомендации по их подготовке

Доклады (рефераты) по разделу «Историческое развитие психологии труда».

1. Представления о труде в древности и в эпоху феодализма.
2. Возникновение социологии управления. Тейлоризм.
3. «Классические подходы» в области психологии труда.
4. Концепция человеческих отношений.
5. Психотехника и ее кризис.
6. Основные принципы психотехники в СССР
7. История психологии труда в годы Великой Отечественной войны и в послевоенные годы.
8. Развитие профориентации в России, СССР и РФ. Психологические причины возникновения профориентации. Основные вехи развития профориентации с конца XIX в. до настоящего времени.

Доклады (рефераты) по разделу «Методы психологии труда».

1. Наблюдение, включая фотографию рабочего дня и хронометраж.
2. Анализ продуктов деятельности и документов.
3. Беседа.
4. Анкетирование (опрос).
5. Метод экспертных оценок.
6. Эксперимент.
7. Тестовый метод.
8. Метод анамнеза.

По данным темам разделов студенты очной формы обучения готовят доклады-презентации, которые защищают на практических занятиях, студенты заочной формы обучения готовят рефераты, которые сдают на проверку преподавателю.

*Методические рекомендации по подготовке докладов по темам.*

Для подготовки доклада студенты объединяются в группы по 2-3 человека и в случайном порядке получают тему от преподавателя. Подготовка докладов осуществляется в рамках самостоятельной работы студентов, на основе изучения литературы по теме. Результатом является доклад-презентация.

*Цель подготовки доклада-презентации:* работа обучающегося над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего практического занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

*Структура выступления.*

Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать: название, сообщение основной идеи, современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов, живую интересную форму изложения, акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока должна сопровождаться наглядными пособиями, аудиовизуальными и визуальными материалами.

Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

*Роль обучающегося:* изучить материалы темы, выделяя главное и второстепенное; установить логическую связь между элементами темы; представить характеристику элементов в краткой форме; выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и предоставить доклад к установленному сроку.

*Презентация* - это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере. Для подготовки презентации рекомендуется использовать: Microsoft PowerPoint.

Рекомендуемое число слайдов в презентации 12-15. Обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего; план сообщения; краткие выводы из всего сказанного; список использованных источников. Причем, список использованных источников должен содержать не менее 5 позиций, источники должны быть не старше 5 лет и 2 из них должны быть научными статьями по теме.

*Методические рекомендации по подготовке рефератов по темам для студентов заочной формы обучения.*

Для подготовки реферата студенты объединяются в группы по 2-3 человека и в случайном порядке получают тему от преподавателя. Подготовка рефератов осуществляется в рамках самостоятельной работы студентов, на основе изучения литературы по теме.

*Целью написания реферата по психологии труда* является привитие обучающимся навыков самостоятельной работы с литературой с тем, чтобы на основе их анализа и обобщения, обучающиеся могли делать собственные выводы теоретического и практического характера, обосновывая их соответствующим образом.

Слово «реферат» (от латинского – referre – докладывать, сообщать) означает сжатое изложение в устной или письменной форме содержания какого-либо вопроса или темы на основе критического обзора информации. Рефераты пишутся обычно стандартным языком, с использованием типологизированных речевых оборотов вроде: «важное значение имеет», «уделяется особое внимание», «поднимается вопрос», «делаем следующие выводы», «исследуемая проблема», «освещаемый вопрос» и т.п. К языковым и стилистическим особенностям рефератов относятся слова и обороты речи, носящие обобщающий характер, словесные клише. У рефератов особая логичность подачи материала и изъяснения мысли, определенная объективность изложения материала.

Реферат не копирует дословно содержание первоисточника, а представляет собой новый вторичный текст, создаваемый в результате систематизации и обобщения материала первоисточника, его аналитикосинтетической переработки. Будучи вторичным текстом, реферат составляется в соответствии со всеми требованиями, предъявляемыми к связанному высказыванию; так, ему присущи следующие категории: оптимальное соотношение и завершенность (смысловая и жанрово композиционная). Для реферата отбирается информация, объективно-ценная для всех читающих, а не только для одного автора. Автор реферата не может пользоваться только ему понятными значками, пометками, сокращениями.

*При подготовке реферата необходимо соблюдать следующие правила.*

Определить идею и задачу реферата. Следует помнить, что реферат будут читать другие. Поэтому постоянно задавайте себе вопрос, будет ли понятно написанное остальным, что интересного и нового найдут они в работе.

Ясно и четко сформулировать тему или проблему. Она не должна быть слишком общей.

Найти нужную литературу по выбранной теме. Составить перечень литературы, которая обязательно должна быть прочитана.

Только после предварительной подготовки следует приступать к написанию реферата. Прежде всего, составить план, выделить в нем части.

Введение, в котором раскрывается цель и задачи сообщения; здесь необходимо сформулировать проблему, которая будет проанализирована в реферате, изложить своё отношение к ней, то есть мотивацию выбора; определить особенность постановки данной проблемы авторами изученной литературы; объяснить актуальность и значимость выбранной темы.

Основная часть. Разделы, главы, параграфы основной части должны быть направлены на рассмотрение узловых моментов в теме реферата. Изложение содержания изученной литературы предполагает его критическое осмысление, глубокий логический анализ. Каждый раздел основной части реферата предполагает детальное изучение отдельного вопроса темы и последовательное изложение структуры текстового материала с обязательными ссылками на первоисточник. В целом, содержание основной части должно отражать позиции отдельных авторов, сравнительную характеристику этих позиций, выделение узловых вопросов дискурса по выбранной для исследования теме. Обучающийся должен показать свободное владение основными понятиями и категориями авторского текста. Для лучшего изложения сущности анализируемого материала можно проиллюстрировать его таблицами, графиками, сравнением цифр, цитатами.

Заключение. В заключении автор реферата должен сформулировать личную позицию в отношении изученной проблемы и предложить, может быть, свои способы её решения. Целесообразно сделать общие выводы по теме реферата и ещё раз отметить её актуальность и значимость.

Список использованных источников и литературы. Должен содержать источники, на которые опирался студент в процессе подготовки реферата. Следует использовать только те источники, которые относятся к научному направлению психологии, в рамках которого рассматривается проблема, то есть к Психологии труда.

Начать реферат можно с изложения яркого, впечатляющего факта, который требует пояснения. Далее изложение должно идти от простого – к сложному. Не останавливайтесь на подробностях. Главное требование к реферату – максимум пользы для читателя при минимуме информации.

*Роль обучающегося:* идентична при подготовке информационного сообщения, но имеет особенности, касающиеся: выбора литературы (основной и дополнительной); изучения информации (уяснение логики материала источника, выбор основного материала, краткое изложение, формулирование выводов); оформления реферата согласно установленной форме.

Объем реферата долен составлять 10-12 страниц машинописного текста, содержать указанные структурные элементы: титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список использованных источников. Список использованных источников должен содержать 5-7 позиций, источники должны носить научный психологический характер, быть не старше 5 лет, минимум два источника должны представлять собой научные психологические статьи по теме. Оформление текстовой части реферата производится по установленным СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефера­тов, контрольных работ, отчётов по практикам, лабораторным работам».

Шкала оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка | Баллы | Описание |
| 5 | 9-10 | Студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме и аргументировал его. Приведены данные научной литературы, статистические сведения. Студент владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме, методами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Продемонстрирована грамотность и полнота использования источников. Презентация или реферат оформлены в соответствие с требованиями. |
| 4 | 6-8 | Доклад (реферат) характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонст­рированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Есть не более двух ошибок в оформлении доклада или реферата. |
| 3 | 3-5 | Студент продемонстрировал фрагментарные знания. Сообщение/доклад представляет собой пересказ исходного текста без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта теоретическая составляющая темы. Допущено несколько ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы. Оформление не соответствует требованиям. |
| 2 | 1-2 | Студент продемонстрировал отсутствие знаний, навыков анализа и обобщения информации, аргументации, ведения дискуссии и диалога. Проблема не раскрыта, либо задание не выполнялось. |

5.2 Темы и содержание контрольных работ по дисциплине

 В процессе освоения дисциплины психология труда студентам предлагается выполнение трех контрольных работ, на основе изученных тем.

 *Целью выполнения контрольных работ* студентом является развитие профессионального мышления и творческих способностей обучающегося, формирование навыков самостоятельной работы, связанной с поиском, систематизацией и обобщением научной и учебной литературы, углубленным изучением отдельной темы учебной дисциплины, овладение навыками проведения исследования в области Психологии труда и презентации итога анализа и обобщения полученных результатов.

 *Контрольная работа 1 – описание структуры трудового поста и психических регуляторов труда конкретного профессионала.* Выбор трудового поста для описания осуществляется самим студентом, на основе интервью с профессионалом, занимающим данный трудовой пост или анализа собственного профессионального опыта проводится описание основных составляющих трудового поста. Описание должно быть конкретным, относящимся к задачам, условиям и средствам труда специалиста, занимающего конкретную должность. Описание компонентов трудового поста является основой профессиограммы и психограммы, активно использующихся в психологическом сопровождении процессов профессионального обучения, отбора, адаптации, мотивации, аттестации сотрудников. Описание осуществляется в свободной форме. Студентами очной формы обучения осуществляется презентация результатов на практическом занятии, а студенты заочной формы обучения сдают контрольную работу преподавателю.

 *Контрольная работа 2 – определение этапа профессионального развития специалиста, наличия возможных профессиональных кризисов и обозначение путей дальнейшего профессионального развития.* На основе изученного материала в рамках лекционных занятий и самостоятельной работы составить вопросы интервью, позволяющие по основополагающим признакам определить этап профессионального развития субъекта труда, выявить возможное наличие профессионального кризиса. Провести интервью с любым знакомым специалистом. Проанализировать и обобщить полученные данные. На их основе составить возможные пути развития карьеры. Провести презентацию полученных результатов на практическом занятии. Студенты заочной формы обучения сдают контрольную работу преподавателю.

 *Контрольная работа 3 – подбор методов и технологий профессионального отбора по обозначенным должностным позициям.* Для выполнения этой контрольной работы можно использовать результаты анализа трудового поста, полученные в контрольной работе 1. Можно использовать любые другие должностные позиции, предлагаемые преподавателем или интересующие самого студента. Основное требование – должностные позиции должны быть реальными и максимально конкретизированными. На основе изученного лекционного материала и самостоятельной работы студентам предлагается обозначить подходящие методы, технологии и конкретные методики профессионального отбора на выбранную должностную позицию. Необходимо обосновать свой выбор. Студенты очной формы обучения презентуют результаты на практическом занятии, что позволяет провести групповое обсуждение. Студенты заочной формы обучения сдают контрольную работу преподавателю.

 Шкала оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка | Баллы | Описание |
| 5 | 8-10 | Студент показал прочные знания по выполняемым зданиям. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике; логичность и последовательность при планировании, проведении и самооценке проведенной работы. |
| 4 | 6-7 | Студент показал прочные знания по выполняемым заданиям. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике; логичность и последовательность при планировании, проведении и самооценке проведенной работы. Однако в работе допущены одна-две неточности при планировании и проведении требуемых мероприятий. |
| 3 | 3-5 | Работа свидетельствует в основном о знании студентом содержания задания, отличается не­достаточной глубиной и полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки применения этих знаний на практике; недостаточные логичность и по­следовательность при выполнении контрольной работы. |
| 2 | 1-2 | Студент продемонстрировал отсутствие знаний по теме контрольной работы, навыков применения полученных знаний на практике. Проблема не решена, либо задание не выполнялось. |

5.3 Краткие методические указания по подготовке к ролевой игре «Реализация активных методов профориентационной работы»

 Основная концепция предлагаемой студентам ролевой игры заключается в накоплении банка активных методов профориентационной работы, формирование навыков их реализации и оценки с позиции участника на основе рефлексии их эффективности.

 *Цель проведения ролевой игры* – является развитие компетенции действия, реализация практических навыков в естественных условиях, получение обратной связи, что способствует рефлексивному процессу.

 *Задание:* в рамках самостоятельной работы на основе изучения литературы студентам предлагается выбрать одно из активных профориентационных упражнений. Выбор осуществляется на основе следующих критериев: упражнение подходит для групповой профориентационной работы, ориентировано на школьников, студентов или более старшую возрастную категорию, цель упражнения ясна, определены планируемые результаты.

 Задание может выполняться студентами в парах или тройках, если это обосновано структурой и содержанием упражнения.

 Далее на практическом занятии студентам предлагается занять роль профориентолога и провести профориентационное упражнение, студенты учебной группы исполняют роль клиентов профориентационных услуг. По окончании от участников требуется обратная связь, а от ведущих рефлексия по поводу процессов подготовки и реализации упражнения.

Шкала оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка | Баллы | Описание |
| 5 | 8-10 | Студент продемонстрировал владение теоретическими знаниями. Умение выбора методов решения проблемы самостоятельно и творчески, использовать выбранные методы на практике. Самостоятельные и творческие навыки реализации профориентационных мероприятий, навыки рефлексии. |
| 4 | 6-7 | Студент продемонстрировал владение теоретическими знаниями. Выбор методов осуществлялся спонтанно и случайно, продемонстрировано умение применения методов на практике. Самостоятельные навыки реализации профориентационных мероприятий при затрудненной рефлексии. |
| 3 | 3-5 | Студент продемонстрировал владение теоретическими знаниями. Выбранные методы не соответствуют предъявляемым требованиям, студент демонстрирует умение применять их на практике. Испытывает трудности при реализации профориентационных мероприятий, не способен к рефлексии. |
| 2 | 1-2 | Студент не владеет теоретическими знаниями, вследствие чего не справился с выбором методов активной профориентационной работы. |

5.4 Краткие методические рекомендации к выполнению проекта по формированию системы адаптационных мероприятий

 *Цель проектной работы:* развитие способности к прогнозированию, проектированию, моделированию практической работы психолога в организации.

Проект – «ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, возможными рамками расхода средств и ресурсов и специфической организацией».

*Задание:*

- спроектировать комплекс адаптационных мероприятий сотрудников исходя из типа организации и структуры трудового поста.

*Выполнение задания:*

1) диагностика ситуации (проблематизация, целеполагание, конкретизация цели, форматирование проекта);

2) проектирование (уточнение цели, функций, задач и плана работы; теоретическое моделирование методов и средств решения задач; детальная проработка этапов решения конкретных задач; пошаговое выполнение запланированных проектных действий; систематизация и обобщение полученных результатов, конструирование предполагаемого результата, пошаговое выполнение проектных действий);

3) рефлексия (выяснение соответствия полученного результата замыслу; определение качества полученного продукта; перспективы его развития и использования).

*Предполагаемые результаты проектной работы:*

- готовность студентов использовать знание современных проблем адаптации сотрудников при решении управленческих задач;

- готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач;

- способность прогнозировать, проектировать, моделировать.

 Выбор предприятия осуществляется студентами самостоятельно, либо на основании списка, предлагаемого преподавателем. При выполнение проекта студенты могут объединяться в группы по 2-3 человека. Презентация проекта проводится на практическом занятии.

Шкала оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка | Баллы | Описание |
| 5 | 18–20 | Студент показал прочные знания по выполняемым зданиям. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике; логичность и последовательность при планировании, проведении и самооценке проведенной работы.  |
| 4 | 11–17 | Студент показал прочные знания по выполняемым заданиям. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике; логичность и последовательность при планировании, проведении и самооценке проведенной работы. Однако в работе допущены одна-две неточности при планировании требуемых мероприятий.  |
| 3 | 5–10 | Работа свидетельствует в основном о знании студентом содержания задания, отличается не­достаточной глубиной и полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки применения этих знаний на практике; недостаточные логичность и по­следовательность планирования адаптационных мероприятий. В работе допущены ошибки.  |
| 2 | 0–4 | Студент продемонстрировал отсутствие знаний, навыков планирования адаптационных мероприятий. Проблема не решена, либо задание не выполнялось. |

5.5 Примерные тестовые задания для промежуточной аттестации

1. Бригадир Иван (53 года) пользуется авторитетом у сослуживцев. Начальство не раз прибегало к помощи Ивана, чтобы он помог прекратить забастовки строителей. С чем Иван блестяще справлялся. На какой стадии профессионализации находится Иван?

1) оптант

2) авторитет

3) мастер

4) наставник

2. Девушка Зоя 23 года учится уже 6 лет в университете, т.к. не раз оставалась на второй год. На какой стадии профессионализации находится Зоя?

1) оптант

2) адепт

3) адаптант

4) интернал

3. Молодой человек 20 лет после окончания школы не смог поступить в ВУЗ и его забрали в армию. После прихода с армии он все еще хочет поступить в ВУЗ и не определился с выбором профессии. На какой стадии профессионализации находится юноша?

1) адепт

2) оптант

3) адаптант

4) интернал

4. Психолог Екатерина, 25 лет, проработала в центре психологической помощи 4 года. После 2 лет работы поняла, что ее не устраивает занимаемая должность и ей хотелось бы большего. Перестала испытывать моральное удовлетворение от работы, стала быстро уставать и испытывать стрессы. Появилась мечта о должности клинического психолога. Хочет получить дополнительное медицинское образование. К какому виду кризиса относится данная ситуация?

1) кризис профессиональных экспектаций

2) кризис профессиональной адекватности

3) кризис профессионального роста

4) кризис профессионального выбора

5. Анатолий, инженер, 20 лет, работает на машиностроительном предприятии 7 мес. Совмещает работу с учебой в ВУЗе. Когда он был на практике на данном предприятии, оно Анатолию сразу понравилось. И после защиты своего проекта, его довольно быстро приняли на работу. От своей должности он ожидал хороших условий, возможности легкого совмещения с учебой, дружественного коллектива, но ожидания студента не оправдались, и уже после 3 месяцев работы он понял, что ему тяжело дается работа. Учеба стала пускаться на самотек, а в коллективе Анатолия не приняли. Это стало угнетать Анатолия, работа стала его тяготить. В каком проф. кризисе находится Анатолий?

1) кризис профессионального роста

2) кризис профессиональных экспектаций

3) кризис профессионального выбора

4) кризис учебно-профессиональной ориентации

6. Евгения, 30 лет, закончила культуроведческий факультет ВУЗа, и поскольку, в ее родном городе не было работы, переехала в город покрупнее, но вот уже 5 лет работает распространителем билетов в театре, т.к. другой работы не нашла. Ее угнетает данная ситуация, хочется большего, терзают сомнения о том, зачем ей вообще было нужно высшее образование если она работает на такой работе. Какому профессиональному кризису соответствует данная ситуация?

1) кризис профессиональной адекватности

2) кризис профессиональной карьеры

3) кризис профессионального роста

4) кризис профессиональных экспектации

7. Выберите верный набор и последовательность функциональных подсистем (по Э.В. Мильману), характеризующих контролирующую функцию трудовой деятельности:

1) потребность – средства – оценка - продукт

2) потребность – мотив – объект - цель

3) мотив – цель – контроль – продукт

4) контроль – оценка – продукт

8. Психологические закономерности и особенности трудовой деятельности изучают в рамках:

1) инженерной психологии

2) психологии труда

3) педагогической психологии

4) профпсихологии

9. Когда трудовая функция отражена в нормативных актах (технических документах, инструкциях, предписаниях, устных правилах группы), появляется:

1) система профессиональных обязанностей;

2) психограмма;

3) професиограмма;

4) персонограмма.

10. Отбор людей для имеющихся трудовых постов, профессий, работ называют:

1) профессиональным подбором

2) профессиональным отбором

3) профессиональной психодиагностикой

4) кадровым аудитом

11. Трудовой метод Шпильрейна И.Н. состоит в том, что:

1) происходит включенное наблюдение за особенностями изучаемой деятельности психологом, осваивающим данную профессию

2) происходит объективная фиксация результатов и характеристик трудовой деятельности с помощью технических аппаратов

3) происходит изучение рекордов или высших достижений в профессиональной деятельности с привлечением выдающихся профессионалов.

4) происходит изучение нежелательных отклонений в работе, ошибок профессионала

12. Комплексное описание психической составляющей субъекта труда, характеристики психических и психофизиологических функций профессионала, как потенциального субъекта труда называют:

1) психограммой

2) профессиограммой

3) трудограммой

4) персонограммой

13. Процесс комплексного описания профессий в психологии труда, инженерной и индустриальной психологии называют:

1) психограммой

2) профессиограммой

3) трудограммой

4) персонограммой

14. Такие эргатические функции как прием и переработка информации, принятие ответственных решений, организация предметной среды и и внешних средств труда в зоне работы, организация непосредственной социальной среды, самоорганизация субъекта труда, перемещение предметов и средств труда, приложение физических сил, управление предметами и средствами труда, взаимодействие предмета и средств труда – технологические функции, - относят к группе эргатических функций:

1) духовного производства

2) производства упорядоченности социальных процессов

3) производства полезных действий обслуживания и самообслуживания

4) материального производства

15. Найдите верное соотношение содержания понятий:

1) совокупность трудовых постов = рабочее место

2) профессия = множество трудовых постов

3) рабочее место = профессия

4) трудовой пост = профессия

16. Представители таких профессий как оператор станка с числовым управлением, оператор конвейерной линии, диспетчер аэропорта могут быть охарактеризованы преобладанием средств труда:

1) ручных

2) машинно-ручных

3) автоматизированных и автоматических средств

4) функциональных средств

17. Четырехуровневая классификация профессий, предложенная Е.А. Климовым, основана на следующих классификационных критериях:

1) разновидность предметных (объектных) областей

2) признак цели

3) состав деятельности

4) признак преобладающие средства труда

5) условия труда

6) признак продукт (результат) труда

18. Исключите лишнее: Какие из обозначенных ниже групп профессий, выделенных по признаку целей, не входят во второй ярус классификации профессий по Е.А. Климову:

1) гностические профессии

2) изыскательные профессии

3) созидающие профессии

4) преобразующие профессии

5) управленческие профессии (администрирование)

19. Организм человека как субъекта труда (его подсистемы, органы) в труде тренера, артиста балета относят к средствам труда:

1) внешним объективизированным вещественным

2) внешним объективизированным функциональным

3) внутренним средствам

20. Группа функционирующих людей как объект руководства или управления в труде дирижера, военноначальника, бригадира относят к средствам труда:

1) внешним объективизированным вещественным

2) внешним объективизированным функциональным

3) внутренним средствам

Шкала оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка | Баллы | Описание |
| 5 | 18-20 | Студент ответил верно 19-20 вопросов. |
| 4 | 12-17 | Студент верно ответил на 15-18 вопросов. |
| 3 | 7-11 | Студент верно ответил на 10-14 вопросов. |
| 2 | 0-6 | Студент дал 9 или менее правильных ответов |