

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Направление и направленность (профиль)
37.03.01 Психология. Психология

Год набора на ОПОП
2024

Форма обучения
очная

Владивосток 2025

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Психология труда» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (утв. приказом Минобрнауки России от 29.07.2020г. №839) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Черемискина И.И., кандидат психологических наук, доцент, Кафедра общей и юридической психологии, Irina.Cheremiskina@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры общей и юридической психологии от 25.04.2025
, протокол № 6

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Черемискина И.И.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575498158
Номер транзакции	000000000DF1A43
Владелец	Черемискина И.И.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Изменения, происходящие практически во всех областях развития современного общества, затронули и сферу профессиональной деятельности человека, и сферу общественного разделения труда.

Важным направлением происходящих изменений, является изменение пропорции между двумя основными классами профессиональной деятельности – субъект - объектным и субъект – субъектным. Если в течение очень большого исторического периода явно доминировал первый из них, то в середине – конце XIX в. произошел явный перелом в пользу второго, и эта тенденция с развитием общества только усиливается. На первый план выходят именно субъект – субъектные виды деятельности, в которых предметом труда человека является другой человек (педагогическая, управленческая, организационная, предпринимательская, врачебная, маркетинговая и др.). Они становятся доминирующими в предмете психологии труда. Такая актуальная ситуация требует от будущих специалистов в области психологии большей осведомленности о мире профессий и специфике каждой из них, твердых методологических позиций в сфере психологии труда и умения реализовывать полученные знания на практике.

Причина введения курса «Психология труда» заключается в том, что, способствуя развитию профессиональной компетентности, изучение психологии труда выступает фактором повышения эффективности профессиональной деятельности будущих психологов.

Цель изучения дисциплины: формирование системы научно упорядоченных базовых представлений о существенных аспектах деятельности человека, как субъекта труда и навыков реализации методов психологии труда.

Для реализации цели необходимо обратить внимание на следующие задачи курса:

- ознакомление студентов с методологическим и теоретическим базисом психологии труда, основными направлениями в исследовании психологических составляющих труда;
- формирование навыков практического исследования, анализа и моделирования трудовых процессов;
- формирование навыков корректного использования методов и методик в управлении психологическими составляющими трудовых процессов.

Особенность данного курса состоит в том, что его содержание имеет широкое практическое применение в различных областях деятельности психолога. В силу этого теоретические знания, которые приобретают студенты в ходе изучения «Психологии труда», могут быть широко использованы на практике, в рамках психологического консультирования, организационной психологии, психологического сопровождения профессионального самоопределения и многих других.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
	ПКВ-1 : Способен к распознаванию психологических трудностей и	ПКВ-1.2к : Выделяет факторы, обуславливающие	РД1	Знание	Основных основных принципов психологической деятельности

37.03.01 «Психология» (Б-ПС)	обуславливающих их факторов у отдельных лиц и (или) групп с целью гармонизации их психического функционирования	психологические трудности и их развитие у отдельных лиц и(или) групп			направленной на личностный рост сотрудников, преодоление ими трудностей в профессиональном развитии.
			РД2	Умение	Ориентироваться в системе психологических знаний связанных с вопросами преодоления трудностей в профессиональном развитии отдельных лиц и групп (коллективов).
			РД3	Навык	Дифференцированного использования техник и технологий, оказывающих влияние на личностный рост сотрудников, их самореализацию и преодоление трудностей в процессе профессионализации.

В процессе освоения дисциплины решаются задачи воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, представленные в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Целевые ориентиры воспитания

Воспитательные задачи	Формирование ценностей	Целевые ориентиры
Формирование гражданской позиции и патриотизма		
Формирование чувства гордости за достижения России	Созидательный труд	Целеполагание и целеустремленность
Формирование духовно-нравственных ценностей		
Формирование ответственного отношения к труду	Созидательный труд	Дисциплинированность Активная жизненная позиция
Формирование научного мировоззрения и культуры мышления		
Развитие познавательного интереса и стремления к знаниям	Приоритет духовного над материальным	Любознательность
Формирование коммуникативных навыков и культуры общения		
Развитие умения эффективно общаться и сотрудничать	Взаимопомощь и взаимоуважение	Доброжелательность и открытость

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Учебная дисциплина "Психология труда" (Б1.В.03) относится к дисциплинам по выбору в структуре ОПОП. Психология труда дает фундаментальные знания по психологии

профессиональной деятельности в целом и отдельно её субъекта, что в дальнейшем позволит студентам реализовывать практические навыки в любых организациях, а также для оптимизации собственных процессов и состояний в труде. Входные знания, умения и навыки должны способствовать анализу экономически, социальных и психологических процессов.

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудоемкость (з.Е.)	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттестации
					Всего	Аудиторная			Внеаудиторная			
лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР								
37.03.01 Психология	ОФО	Б1.В	6	4	88	36	36	0	1	15	56	Э

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Методологические основы психологии труда.	РД1, РД2, РД3	8	8	0	10	Доклады.
2	Человек и труд.	РД1, РД2, РД3	4	4	0	7	Контрольная работа 1.
3	Проблема развития человека как субъекта труда.	РД1, РД2, РД3	4	4	0	10	Контрольная работа 2.
4	Психологические основы профессиональной ориентации.	РД1, РД2, РД3	8	8	0	11	Ролевая игра.
5	Психологические основы профессионального отбора и профориентации субъекта труда.	РД1, РД2, РД3	4	4	0	8	Контрольная работа 3.
6	Адаптация человека к профессиональной деятельности.	РД1, РД2, РД3	8	8	0	10	Проект.
Итого по таблице			36	36	0	56	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОФО

Тема 1 Методологические основы психологии труда.

Содержание темы: Объект, предмет, методы психологии труда. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда. Краткая история развития отечественной и зарубежной психологии труда. Связь психологии труда с другими психологическими науками. Три степени родства психологии труда с другими непсихологическими науками (Е.А. Климов). Психологические признаки труда; отличия труда от других видов деятельности (игры, общения, учения). Предрассудки о труде: идеал «легкого труда», наивный антиэнтропизм, душеведческая слепота, презумпция превосходства ученого над «практиком».

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: подготовка докладов по разделам "историческое развитие психологии труда" и "методы психологии труда".

Тема 2 Человек и труд.

Содержание темы: Понятия «эргатическая система» и «эргатическая функция». Должностные обязанности и реальные эргатические функции. Трудовая функция и функция средств труда. Перечень основных эргатических функций: функция духовного производства, функция производства упорядоченных процессов, функция производства полезных действий обслуживания и самообслуживания, функция материального производства. Понятия «профессия», «трудовой пост», «рабочее место». Составляющие трудового поста (объект, предмет, цели, средства, условия труда).

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме.

Тема 3 Проблема развития человека как субъекта труда.

Содержание темы: Возрастное развитие человека как субъекта труда. Основные варианты и фазы развития профессионала: стадии оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник. Жизненный путь профессионала; виды межсобытийных связей: потенциальные, реализованные, актуальные, сверхсильные. Биографические кризисы: нереализованности, опустошенности, бесперспективности. Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Возможности формирования системы профессиональных ценностей, профессиональных интересов, направленности личности, общетрудовых умений (умение планирования собственной деятельности, самоконтроля, саморегуляции, волевых усилий по преодолению препятствий, трудностей в труде и др.). Формирование психических регуляторов труда и их диагностика и оценка.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме.

Тема 4 Психологические основы профессиональной ориентации.

Содержание темы: Четырехъярусная классификация профессий (по Е.А. Климову). Критерий первого яруса – «различие предметных систем»: «человек – природа», «человек – техника», «человек – человек», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ». По критерию «признак цели»: гностические, преобразующие, изыскательские профессии. Критерий третьего яруса – «основные орудия и средства труда»: профессии с преобладанием ручного, ручного-машинного, автоматического и автоматизированного, а также функциональных средств труда. Критерий четвертого яруса «условия труда»: профессии, характеризующиеся преобладанием бытовых, «уличных», «необычных» условий труда, а также условий повышенной моральной ответственности. Проблема профориентации. Психологические аспекты профориентации. Профессиональная ориентация молодежи и безработных. Карьерное консультирование. Выбор профессии как

проектирование профессионального жизненного пути. Индивидуальная консультация как условие профессионального самоопределения молодежи. Общая структура и типы индивидуальных ситуаций выбора профессии. Задачи профконсультации: информационные, диагностические и воздейственно-коррекционные. Предметное, организационное, информационное, методическое оснащение рабочего места профконсультанта. Психологическая и врачебная профконсультация. Активные методы (игры) в профориентации и профконсультации.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме и подбор методов и методик профессиональной ориентации.

Тема 5 Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда.

Содержание темы: Психологическое изучение профессий как путь построения «психологической картины» мира труда. Психологическое профессиоведение – основа познания мира профессий, его классификация и дифференциация с позиций психологической науки. Профессиография как средство организации психологического изучения профессиональной деятельности. Принципы и схемы профессиографирования, способы фиксации профессиографического материала (табличные, описательные, графические, алгоритмические). Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма личности профессионала». Структура профессиограммы и психограммы. Профессионально обусловленные особенности психики субъекта труда: профессиональные особенности перцептивных действий, моторики, мнемических свойств, эмоционально-волевой сферы; особенности личности, профессионального общения; виды профессионального мышления, творчество в труде; профессиональные особенности сознания и самосознания субъекта труда. Профессионально важные качества субъекта труда как высшие психические функции. Феномен профессиональной пригодности как свойство системы «субъект – объект». Структура субъектных факторов профессиональной пригодности: гражданские качества, система отношений субъекта к данной профессиональной деятельности, дееспособность как физическое и психическое здоровье, общие и специальные способности, квалификация. Относительная и абсолютная профпригодность. Концепция интегрального исследования индивидуальности В.С. Мерлина. Уровни исследования индивидуальности. Понятие «индивидуальный стиль деятельности». Нестандартность «человеческого фактора» как одно из условий эффектов объединения работников. Эффективный стиль трудовой деятельности и «псевдостиль». Методы и принципы исследования индивидуального стиля деятельности. Пути и способы формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме.

Тема 6 Адаптация человека к профессиональной деятельности.

Содержание темы: Психологические механизмы адаптации человека к деятельности в организации. Профессиональная пригодность и пути адаптации человека к требованиям профессии. Адаптация персонала и поддержание должного уровня эффективности труда персонала. Понятие адаптации и виды адаптации. Основные показатели адаптации - маркеры в процессе диагностики. Динамический аспект адаптации. Личностные ресурсы социально-психологической адаптации. Оптимизация производственной адаптации.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия, групповая работа.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение литературы по теме.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов.

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины Психология труда сводится преимущественно к изучению литературы по изучаемым темам с целью подготовки докладов (рефератов для заочной формы обучения), выполнения контрольных работ и подготовки проекта, а также подготовки к промежуточной аттестации.

Успех в процессе самостоятельной работы, самостоятельного чтения литературы во многом зависит от умения правильно работать с книгой, работать над текстом. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования научного способа познания. Основные приемы можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться. При составлении перечня учитывать пройденные темы, а также темы, которые предстоит пройти при дальнейшем освоении курса Психология труда;
- перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, что для экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что выходит за рамками официальной учебной деятельности, и расширяет общую культуру);
- определить, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть;
- все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц);
- следует выработать способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать).

Таким образом, чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Составление конспектов на основе просмотренных текстов необходимо для выполнения контрольных работ в рамках дисциплины, так как конспект позволяет более глубоко осмыслить учебный материал в ходе его систематизации.

Работа с литературой так же включает работу с Интернет-источниками, однако особое внимание необходимо уделять надежности сайта, содержание представленного материала должно носить научный психологический характер.

Перечень тем докладов, сообщений.

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, студентыочно-заочной формы обучения готовят рефераты, которые сдают на проверку преподавателю.

Краткие методические указания

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 очно-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 аналитико-синтетической 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 знаками, 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 должен 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.

Примеры заданий для выполнения контрольных работ.

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.

Контрольная работа 2 – определение этапа профессионального развития специалиста, наличия возможных профессиональных кризисов и обозначение путей дальнейшего профессионального развития.

Контрольная работа 3 – подбор методов и технологий профессионального отбора по обозначенным должностным позициям.

Краткие методические указания

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.

Проект.

Проект 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.

Краткие методические указания

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 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. 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.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Пряжников, Н. С. Профориентология : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01541-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511114> (дата обращения: 01.03.2023).
2. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 520 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-1964-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/478140> (дата обращения: 01.03.2023).
3. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 308 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16233-2. — Текст :

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/530652> (дата обращения: 03.05.2023).

4. Психология труда : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7215-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511021> (дата обращения: 12.03.2025).

5. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для вузов / Е. А. Клинов [и др.] ; под редакцией Е. А. Клинова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 661 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15490-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/507987> (дата обращения: 03.05.2023).

6. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 506 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16410-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/530957> (дата обращения: 01.03.2023).

7.2 Дополнительная литература

1. Борисова, А. А., Подбор и адаптация персонала : учебник / А. А. Борисова, Т. Г. Озерникова, В. А. Виниченко. — Москва : КноРус, 2023. — 404 с. — ISBN 978-5-406-11470-4. — URL: <https://book.ru/book/949417> (дата обращения: 18.06.2025). — Текст : электронный.

2. Затепякин, О. А. Мотивация персонала организации : учебное пособие / О. А. Затепякин. — Новокузнецк : СибГИУ, 2020. — 210 с. — ISBN 978-5-7806-0542-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/334025> (дата обращения: 15.04.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Корнеева Я. А. Психология профориентации и профессионального самоопределения : Учебные пособия [Электронный ресурс] : Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова , 2019 - 158 - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/161896>

4. Пряжников, Н. С. Организация и методика производственного обучения: профориентология : учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 405 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11686-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518529> (дата обращения: 01.03.2023).

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"
2. Образовательная платформа "ЮРАЙТ" - Режим доступа: <https://urait.ru/>
3. Электронно-библиотечная система "BOOK.ru"
4. Электронно-библиотечная система "ЛАНЬ"
5. Электроно-библиотечная система "Лань" - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>
6. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>

7. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>

8. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Ноутбук Lenovo IdeaPad
- Экран настенный рулонный

Программное обеспечение:

- Adobe Acrobat Professional 9.0 Russian
- Adobe Flash Player
- Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian
- Microsoft Windows Professional 7 Russian

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ОБЩЕЙ 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. Психология

Год набора на ОПОП
2024

Форма обучения
очная

Владивосток 2025

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
37.03.01 «Психология» (Б-ПС)	ПКВ-1 : Способен к распознаванию психологических трудностей и обуславливающих их факторов у отдельных лиц и (или) групп с целью гармонизации их психического функционирования	ПКВ-1.2к : Выделяет факторы, обуславливающие психологические трудности и их развитие у отдельных лиц и(или) групп

Компетенция считается сформированной на данном этапе 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 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-1 «Способен к распознаванию психологических трудностей и обуславливающих их факторов у отдельных лиц и (или) групп с целью гармонизации их психического функционирования»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код ре- з- та	Тип ре- з- та	Результат	
ПКВ-1.2к : Выделяет факторы, обуславливающие психологические трудности и их развитие у отдельных лиц и(или) групп	RД 1	Знание	Основных основных принципов психологической деятельности направленной на личностный рост сотрудников, преодоление ими трудностей в профессиональном развитии.	Перечисляет принципы психологической деятельности с сотрудниками, обеспечивающие их профессиональный рост и преодоление трудностей в профессиональном развитии.
	RД 2	Умение	Ориентироваться в системе психологических знаний связанных с вопросами преодоления трудностей в профессиональном развитии отдельных лиц и групп (коллективов).	Определяет и выбирает технологии, способствующие преодолению трудностей в профессиональном развитии отдельным лицам и группам.
	RД 3	Навык	Дифференцированного использования техник и технологий, оказывающих влияние на личностный рост сотрудников, их самореализацию и преодоление трудностей в процессе профессионализации.	Применяет релевантные техники и технологии, способствующие личностному росту сотрудников, их самореализации и преодолению трудностей в процессе профессионализации.

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Очная форма обучения			
РД1	Знание : Основных основных принципов психологической деятельности направленной на личностный рост сотрудников, преодоление ими трудностей в профессиональном развитии.	1.1. Методологические основы психологии труда .	Ролевая игра Тест
		1.2. Человек и труд.	Ролевая игра Тест
		1.3. Проблема развития человека как субъекта труда.	Ролевая игра Тест
		1.4. Психологические основы профессиональной ориентации.	Ролевая игра Тест
		1.5. Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда.	Ролевая игра Тест
		1.6. Адаптация человека к профессиональной деятельности.	Ролевая игра Тест
РД2	Умение : Ориентироваться в системе психологических знаний связанных с вопросами преодоления трудностей в профессиональном развитии отдельных лиц и групп (коллективов).	1.1. Методологические основы психологии труда .	Ролевая игра Тест
		1.2. Человек и труд.	Ролевая игра Тест
		1.3. Проблема развития человека как субъекта труда.	Ролевая игра Тест
		1.4. Психологические основы профессиональной ориентации.	Ролевая игра Тест
		1.5. Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда.	Ролевая игра Тест
		1.6. Адаптация человека к профессиональной деятельности.	Ролевая игра Тест
РД3	Навык : Дифференцированного использования техник и технологий, оказывающих влияние на личностный рост сотрудников, их самореализацию и преодоление трудностей в процессе профессионализации.	1.1. Методологические основы психологии труда .	Ролевая игра Тест
		1.2. Человек и труд.	Ролевая игра Тест
		1.3. Проблема развития человека как субъекта труда.	Ролевая игра Тест
		1.4. Психологические основы профессиональной ориентации.	Ролевая игра Тест

		1.5. Психологические основы профессионального отбора и профессионализации субъекта труда.	Ролевая игра	Тест
		1.6. Адаптация человека к профессиональной деятельности.	Ролевая игра	Тест

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

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
Лекции								
Лабораторные занятия								
Практические занятия					5			5
Самостоятельная работа	10	10	10	10	5	10	20	75
ЭОС								
Промежуточная аттестация							20	20
Итого								100
Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции						
от 91 до 100	«отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаживает 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.						

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

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
----------------------------	------------------------------------	--

от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаживает 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, умеет применять их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: освоенные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «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	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Ролевая игра

Ролевая игра «Реализация активных методов профориентационной работы».

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.

Краткие методические указания

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 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 метода в 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 и

		х 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.

5.2 Итоговый тест

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 экспектаций

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) професиограммой
- 3) трудограммой
- 4) персонограммой

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

- 1) психограммой
- 2) професиограммой
- 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

Краткие методические указания

Тестовые задания включают вопросы по всем пройденным темам в рамках дисциплины "Психология труда", подготовка к итоговому тестированию требует повторения теоретического материала.

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