федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Оренбургский государственный медицинский университет»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО**

**КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

по специальности

37.05.01 Клиническая психология

Является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования по специальности 37.05.01 Клиническая психология, утвержденной ученым советом ФГБОУ ВО ОрГМУ Минздрава России

протокол № \_\_2\_\_ от «\_28\_» \_\_\_октября\_\_\_2016

Оренбург

1. **Паспорт фонда оценочных средств**

Фонд оценочных средств по дисциплине содержит типовые контрольно-оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, в том числе контроля самостоятельной работы обучающихся, а также для контроля сформированных в процессе изучения дисциплины результатов обучения на промежуточной аттестации в форме ***зачёта***.

Контрольно-оценочные материалы текущего контроля успеваемости распределены по темам дисциплины и сопровождаются указанием используемых форм контроля и критериев оценивания. Контрольно – оценочные материалы для промежуточной аттестации соответствуют форме промежуточной аттестации по дисциплине, определенной в учебной плане ОПОП и направлены на проверку сформированности знаний, умений и навыков по каждой компетенции, установленной в рабочей программе дисциплины.

В результате изучения дисциплины у обучающегося формируются **следующие компетенции:**

**ОК – 1** способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

**ПК – 10** готовность формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром, популяризировать психологические знания.

1. **Оценочные материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.**

**Оценочные материалы в рамках модулей дисциплины**

**Модуль 1** Психология профессиональной деятельности и субъекта профессиональной деятельности.

**Тема** Противоречия и кризисы профессионального развития личности.

**Форма текущего контроля:** устный опрос.

**Задание:**

1. Используя учебники и интернет-ресурсы изучите и составьте конспекты по вопросам: 1) типология кризисов личности; 2) факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития; 3) психологические особенности кризисов профессионального становления.

**Модуль 2.** Прикладная психология труда.

**Тема** Психологические аспекты социально-трудовой адаптации больных и инвалидов.

**Форма текущего контроля:** устный опрос.

**Задание:**

1) Используя учебники и интернет-ресурсы изучите и составьте конспекты по вопросам: 1) программа социальной поддержки инвалидов; 2) психология восстановительной трудотерапии; 3) способность к труду при аномалиях развития личности; 4) трудотерапия при психопаталогии.

**Оценочные материалы по каждой теме дисциплины**

**Модуль *1*** Психология профессиональной деятельности и субъекта профессиональной деятельности.

**Тема 1**Обзорная характеристика и история становления психологии труда**.**

**Формы текущего контроля** **успеваемости:**

*-* устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Психология труда как наука.
2. Представления о труде в древности и эпоху феодализма.
3. История зарубежной психологии и социологии труда.

***Задание практической работы в микрогуппах.***

Проанализируйте теоретический материал по теме «История отечественной психологии труда» и составьте развёрнутый план ответов на следующие вопросы:

1. Психология труда в России в конце 19 – начале 20 века.
2. Отечественная психотехника в 20 – 30 годы.
3. Психология труда в годы Великой Отечественной войны и в послевоенные годы.

**Тема 2** Методы психологии труда.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- игра-дискуссия «Заработная плата работников».

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Классификкая и общая характеристика методов психологии труда.

2. Неэкспериментальные методы психологии труда.

3. Экспериментальные методы психологии труда.

***Игра – дискуссия «Заработная плата работников» Н.С. Пряжникова.***

Цель игры-дискуссии - актуализировать в сознании участников необходимость осмысления проблемы справедливости (и несправедливости) в оценке труда разных специалистов.           Игра проводится с учащимися 8-11 классов или со взрослыми (студентами, слушателями различных курсов и т.п.). По времени она может занять от 40 минут до 1,5 часов и более. Желательно работать в аудитории, где есть обычная доска с мелом.           Процедура игры-дискуссии примерно следующая:

1. Каждый участник на отдельном листе бумаги рисует таблицу (см. табл.). Ведущий показывает, как лучше ее оформить на доске.

2. В графах "профессии" ведущий предлагает вписать одинаковые для всех профессии - их и будут обсуждать в игре (в нашем примере использованы следующие профессии: "уборщица в обычной стационарной больнице", "уборщица в коммерческом банке" и "педагог-психолог", т.е. "школьный психолог").

3. В таблице каждый участник самостоятельно проставляет ниже выписанных профессий сколько, с его точки зрения, работники этих профессий зарабатывают "реально", и сколько они должны были бы зарабатывать "по справедливости". Например, по профессии "уборщица в стационарной больнице" реальная зарплата - 700 рублей, "по профессии "уборщица в коммерческом банке" - 1500 рублей, а "педагог-психолог" - 1400 рублей (см. табл.).

4. Далее каждый участник в графе "универсальные критерии оплаты" выписывает то, что, по его мнению, должно стать основой для справедливой оценки труда самых разных работников. Например, время на работу, уровень образования, стаж, хорошие отношения с начальством и т.п.           Все эти этапы работы (1-4) являются скорее подготовкой к самой игре-дискуссии.

5. После этого ведущий может либо: 1) собрать листочки для последующего анализа: результаты такого анализа можно было бы сообщить после небольшого перерыва или сравнить с мнениями и оценками участников игры уже после ее завершения, проведя аналогичную работу с заполнением листочков), либо 2) оставить листочки участникам, чтобы они могли опираться на свои оценки и критерии в ходе дальнейшей работы.

6. Далее возможны разные варианты продолжения работы с группой.           **Первый вариант.** Ведущий, постоянно обращаясь к участникам, спрашивает их, какие оценки и какие критерии выписать в таблице на доске. При этом у участников могут быть разные мнения. Задача ведущего не навязывать своих мнений и оценок, а именно организовать совместное обсуждение. Роль ведущего на данном этапе - быть "статистом", задающим иногда уточняющие (или даже провоцирующие) вопросы и кратко отражающим мнение большинства на доске.           После того, как общими усилиями обозначены "универсальные критерии", по каждому критерию оценивается каждая профессия с точки зрения "справедливой оплаты труда". Например, используется 5-балльная шкала, когда наибольший балл проставляется той профессии, которая больше соответствует требованиям данного критерия (см. табл.).           Можно даже использовать "коэффициент значимости" отдельных критериев. Например, те критерии, которые значимы, помечаются знаком "х", а потом соответствующие баллы умножаются на "2" (см. табл.).           Далее, по каждой профессии просчитывается итоговый балл, что позволяет сравнить несколько профессий и, соответственно, сравнить полученные результаты с "реальными" зарплатами данных работников.           Часто оказывается так, что профессии, реально оплачиваемые заметно ниже других, "по справедливости" признаются наиболее важными и требующими значительного увеличения заработков. Можно даже выразить все это в пропорциях, еще более наглядно показывающих абсурдность реальной ситуации, связанной с оплатой труда.           Подобный вариант игры бывает достаточно сумбурным, но зато позволяет выразить свое отношение к проблеме не только чисто "рассудочно", но и "эмоционально-чувственно", что для рефлексии своей позиции не всегда бывает плохо.

**Второй вариант** дальнейшего проведения игры предполагает традиционную схему "деловой игры", когда участники делятся на микрогруппы (по 5-7 человек), в каждой микрогруппе обсуждается свой вариант таблицы (она заполняется общими усилиями с соответствующим обсуждением), а затем представители от каждой микрогруппы делают краткие доклады, которые сравниваются и обсуждаются уже всеми участниками игры-дискуссии.           Для организации такого варианта игры важно все рассчитать по времени: обсуждение в микрогруппах и доклады должны быть строго регламентированы. Очень важно компактно отражать на доски основные идеи каждой микрогруппы, для чего лучше даже выписать их на доске (для каждой микрогрупы - на своей части доски).           Заметим, что игра не предполагает строгой, "объективной" и тем более "окончательной" оценки значимости труда работников разных профессий. Ее смысл - актуализировать саму проблему справедливости зарплаты, ведь как уже не раз отмечалось, именно чувство справедливости - важнейшая основа для развития чувства собственного достоинства человека в труде.

|  |
| --- |
| Пример заполненной таблицы для игры-дискуссии "Заработная плата работника (сокращенно - ЗПР)". Для оценки соответствия профессии и критериев оценки труда используется условная 5-балльная шкала. |
| ***Коэфф. значим. (х2)*** | ***Универсальные критерии оценки справедливой оплаты труда*** | ***Профессии для сравнения*** |
| ***Уборщица в больнице*** | ***Уборщица в коммерч. банке*** | ***Педагог-психолог в школе*** |
| ***Соотношение "реальных" заработков и заработков "по справедливости"*** |
| **700-3000** | **1500-2000** | **1400-6000** |
| Х2 | Время, затрачиваемое на работу | **5 х 2 =10** | **4 х 2 = 8** | **5 х 2 = 10** |
|   | Требуемый уровень образования работника | **3** | **2** | **5** |
|   | Нервные затраты | **4** | **2** | **5** |
| Х2 | Физические затраты и профвредности | **5 х 2 = 10** | **3 х 2 = 6** | **2 х 2 = 4** |
|   | Возможности организации для поощрения своих сотрудников | **1** | **5** | **1** |
|   | Стаж, требуемый для хорошего освоения работы | **3** | **5** | **2** |
|   | Мало желающих работать (чем меньше желающих, тем важнее дополнительно мотивировать работников) | **5** | **2** | **3** |
| Х2 | Высокая ответственность | **4 х 2 = 8** | **3 х 2 = 6** | **5 х 2 = 10** |
|   | Творческий характер труда | **2** | **2** | **4** |
|   | Необходимость специальной подготовки к работе в домашних условиях | **1** | **2** | **4** |
|   | ИТОГО | **47** | **35** | **51** |
|   | ***Соотношение в % зарплат "по справедливости" (за 100% - профессия, набравшая наибольший балл, т.е. "педагог-психолог")*** | **92,1%** | **68,6%** | **100%** |
|   | ***Соотношение в % "реальных" зарплат (за 100% - профессия, реально оплачиваемая выше других, т.е. "уборщица в банке") и т.п.*** | **46,7%** | **100%** | **93,3%** |

**Тема 3** - **4** Психологическое профессиоведение.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Эргатическая система и эргатические функции.

2. Трудовой пост, условия и типы становления трудового поста.

3. Профессия, специальность, квалификация.

4. Золотое правило психологии труда.

5. Профессиограмма, психограмма. Виды профессиограмм, требования к составлению профессиограмм.

6. Классификация профессий. Формула профессий по Е.А. Климову

***Задания практической работы в микрогруппах.***

1. Ознакомьтесь с примером составления аналитической профессиограммы начальника отдела кадров ( Пряжников Н.С. Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М., 2004., Приложение 2)

2) Составьте аналитическую профессиограмму (профессия по выбору).

**Тема 5** Психология субъекта профессиональной деятельности.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль участия в дискуссии.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Психологическая структура субъекта труда.
2. Когнитивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
3. Регулятивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
4. Коммуникативные процессы в структуре профессиональной деятельности.
5. Понятие профессионально важных качеств.

***Вопросы дискуссии.***

1. Какие качества являются профессионально важными в профессии психолога?

2. Можно ли проранжировать перечисленные качества по значимости или они одинаково важны?

3. Чем можно компенсировать отсутствие конкретных качеств?

4. Какие характеристики личности являются противопоказаниями в работе психолога?

**Тема 6.** Мотивация трудовой деятельности.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Общая характеристика мотивации труда. Значение труда для личности.

2. Диспозиционные теории мотивации труда.

3. Когнитивные теории мотивации труда.

4. Трудовая мотивация, основанная на подкреплении.

5. Психологические средства регулирования мотивации труда.

***Задания практической работы в микрогруппах.***

Разработайте практические рекомендации руководителю структурного подразделения (организация на выбор) по повышению мотивации труда сотрудников.

**Тема 7.** Развитие человека как субъекта труда (профессиональное становление личности).

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Стадии профессионального становления личности (Т.В. Кудявцев, Е.А. климов, А.К. Маркова, Э.Ф.Зеер).

2. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности.

3. Развитие профессионального самосознания.

4. Акмеологический подход в исследовании развития профессионала.

5. Синдром эмоционального выгорания и копинг-стратегии.

6. Нормальное профессиональное развитие и признаки деформации.

***Задание практической работы.***

Прочитайте внимательно список пословиц, соотнесите содержание пословицы с психологическими признаками труда, укажите в соответствующей строке бланка ответов (табл. 1) номер подходящей по содержанию пословицы.

1. А воз и ныне там...
2. А ларчик просто открывался.
3. Артельный горшок гуще кипит.
4. Бабушка надвое сказала...
5. Бей галку и ворону. Руку набьешь — сокола убьешь.
6. Берись дружно — не будет грузно.
7. У семерых нянек — дитя без глазу.
8. Пошел черных кобелей набело перемывать.
9. Была бы шея, а хомут найдется.
10. В дождь — коси, в ведро — греби.
11. Взялся за гуж — не говори, что не дюж.
12. Воду в ступе толочь — вода и будет.
13. Волк — коню не товарищ.
14. Воробьи торопились, да маленькими уродились.
15. Вот тебе хомут да дуга, а я тебе — не слуга.
16. Встанешь пораньше — шагнешь дальше.
17. Всякая сосна своему бору шумит.
18. Дружба дружбой, а служба службой.
19. Дружно — не грузно, а врозь, хоть брось.
20. Жалует царь, да не жалует псарь.
21. За вкус — не берусь, а горячо сварю.
22. Криком — изба не рубится.
23. Ладил мужичок челночок, а свел на уховертку.
24. Метил в ворону, а попал в корову.
25. Мужик — умирать собирайся, а земельку — паши.
26. Начал — за здравие, а кончил — за упокой.
27. Не клин бы, да не мох, так и плотник бы сдох.
28. Поехала кума — неведомо куда.
29. Час упустишь — годом не наверстаешь.
30. Это еще цветочки, ягодки — впереди.
31. Языком масла не собьешь.

Таблица 1. **Бланк ответов**

|  |  |
| --- | --- |
| Содержание признака | Номер пословицы |
| 1 . Сознательное предвосхищение общественно ценного результата труда |  |
| 2. Осознание обязательности достижения заданного результата труда, соблюдения заданных норм, правил труда |  |
| 3. Осознанное владение внешними и внутренними средствами трудовой деятельности |  |
| 4. Осознанная ориентировка в межлюдских производственных отношениях |  |

Автор задания Е.А. Климов.

**Рубежный контроль по модулю 1. *Психология профессиональной деятельности и субъекта профессиональной деятельности.***

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- тестирование;

- устный фронтальный опрос.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Тесты***

1 Предметом психологии труда является

производственный травматизм в различных профессиональных системах

психологическая сущность трудящегося человека как субъекта труда

условия труда

психика человека

2 Метод, который заключается в овладении психологом-исследователем профессиональной деятельностью с целью познания её закономерностей и трудностей, встречающихся в данном процессе

фотография рабочего дня

анализ продуктов трудовой деятельности

трудовой метод

метод анамнеза

3 Разделами психологии труда являются

инженерная психология

психология управления

профориентация

все ответы верны

4 Проблему управления людьми в условиях производства поставил на научную основу

К. Маркс

Ф. Тейлор

Г. Мюнстенберг

В. Штерн

5 Главная задача в системе Ф. Тейлора

обеспечение максимальной прибыли предпринимателя

обеспечение максимального благосостояния для каждого рабочего

обеспечение максимальной прибыли предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого рабочего

обеспечение безопасности в трудовой деятельности

6 Автором концепции рефлексологии труда является

В.Н. Мясищев

В.М. Бехтерев

А.С. Макаренко

И.Н. Шпильрейн

7 Возрождение психологии труда в 40-е годы связано

со смягчением государственной идеологии

с реабилитацией репрессированных ранее специалистов

с проблемой повышения эффективности солдатского труда в годы Великой Отечественной войны

с необходимостью повышения безопасности в труде

8 Под эргатической системой понимается

взаимодействие субъекта и объекта труда

взаимодействие сотрудников в процессе труда

взаимодействие трудовых коллективов между собой

все ответы верны

9 Труд – это

вынужденная деятельность человека, направленная на удовлетворение насущных потребностей

инстинктивно детерминированная мотивация достижения чего-либо

сознательная деятельность человека, предполагающая достижение определенной цели и удовлетворение потребностей

взаимодействие с окружающей средой, опосредствованное внешней и внутренней активностью

10 Предмет труда – это

то, с чем человек взаимодействует в процессе труда

нормативные акты, регламентирующие профессиональную деятельность

знания, умения и навыки, необходимые для той или иной профессии

среда, в которой организована работа

11 Ключевая мысль «золотого правила психологии труда» заключается

в разработке жесткой системы профотбора для всех видов профессий

в организации взаимосоответствия элементов эргатической системы

в создании атмосферы психологической комфортности в коллективе

в необходимости повышения безопасности в труде

12 Под условиями труда в психологии понимают

окружающую среду

жизненную среду человека

среду, в которой организована работа

все ответы верны

13 Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности

трудовой метод

психограмма

профессиограмма

профессиография

14 Профессиограммы, которые служат для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда называются

информационными

ориентировочно-диагностическими

конструктивными

методическими

15 Профессиограмма, предназначенная для профконсультационной работы с оптантами

информационная

ориентировочно-диагностическая

конструктивная

методическая

16 Недостаток метода наблюдения

недоступность некоторых элементов деятельности восприятию (многое остается «за кадром»)

вероятность проявления «социально одобряемого» поведения со стороны работающих

ограничены возможности получения данных о целях, мотивах поведения;

все ответы верны

17 Метод беседы в психологии труда требует от психолога

хорошего знания специфики трудовой деятельности своего клиента

умения добиваться расположения собеседника, поддерживать диалог, входить в доверие

быть интеллектуально гибким человеком, уметь вести беседу на уровне клиента

все ответы верны

18 Объективный показатель эффективности труда

производительность труда

надёжность труда

качество труда

все ответы верны

19 Профессия из группы «человек - знаковая система»

ветеринар

шахтёр

педагог

бухгалтер

20 Деятельность, необходимая обществу, для выполнения которой человек должен обладать суммой знаний, иметь соответствующие способности и ПВК

профессиональная деятельность

общение

учебная деятельность

все ответы верны

21 Необходимая для общества, ограниченная вследствие разделения труда область приложения сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития

профессия

общение

труд

деятельность

22 Целенаправленная деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует её в целях создания предметов, необходимых для удовлетворения потребностей

профессия

общение

труд

учебная деятельность

23 На удовлетворенность труда влияют

содержание работы

условия труда

характеристики подчинённого

все ответы верны

24 К основным группам эргатических функций относится

духовное производство

производство упорядоченности социальных процессов

материальное производство

все ответы верны

25 Наиболее известной в России считается классификация профессий

Е.А. Климова

А.Р. Лурия

Н.С. Пряжникова

Э.Ф. Зеера

26 Конструктивная профессиограмма предназначена

для информирования клиентов о профессиях, которые вызвали у них интерес

для совершенствования эргатической системы, на основе проектирования новых образцов техники

для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда

для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы

27 Низкий уровень способностей работающего компенсируется упорством

во всех видах профессий

не во всех видах профессий

ни в одной из профессий

28 Личностные качества человека одновременно выступают профессионально важными

в системе «человек – человек»

в системе «человек – техника»

в системе «человек – знаковая система»

в системе «человек – природа»

29 Высокая мотивация той или иной профессиональной деятельности

способствует повышению эффективности работающего

отрицательно влияет на эффективность труда

не влияет на эффективность труда

30 С точки зрения зарубежной психологии труда мотивы

главная переменная, определяющая успех в профессиональной деятельности

не так важны, как способности к труду

важнее способностей

31 В основу диспозиционной теории мотивации положена идея

Ф.Гецберга

М.Аргайла

А. Маслоу

Ф. Тейлора

32 Согласно трудовой мотивации Алдерфера, детерминантами в трудовом поведении выступают

две группы потребностей

три группы потребностей

четыре группы потребностей

пять групп потребностей

33 Основная идея Мак-Клеланда о потребности в достижении

потребность в достижении не определяет успех в труде

потребность в достижении можно целенаправленно формировать

потребность в достижении является образованием, которое формировать трудно

34 С точки зрения личностной теории мотивации труда

личностные черты не определяют успех в труде

все личностные черты способствуют успеху в труде

добросовестность и дисциплинированность определяют успех в труде

35 С точки зрения когнитивных теорий мотивации

мотивацию определяет сознательный выбор, сделанный на основе сложного процесса принятия решения

мотивация зависит от условий труда

мотивация зависит от возможностей профессионального роста

36 Согласно теории подкрепления

подкрепление формирует поведение

различно подкреплённое поведение приводит к желаемому результату

внутренние подкрепления влияют на трудовые усилия человека

все ответы верны

37 Наличие ПВК

обеспечивает успешное вхождение человека в коллектив

обеспечивает быстрое овладение профессией

гарантирует продвижение по служебной лестнице

все ответы верны

38 Абсолютные ПВК – это

свойства, которые определяют собой возможность достижения субъектом высоких количественных и качественных показателей деятельности

свойства, которые необходимы для выполнения деятельности на минимально допустимом или нормативно заданном - среднем уровне

свойства, которые выступают профессиональными противопоказаниями к той или иной деятельности

39 Относительные ПВК – это

свойства, которые определяют собой возможность достижения субъектом высоких количественных и качественных показателей деятельности

свойства, которые необходимы для выполнения деятельности на минимально допустимом или нормативно заданном - среднем уровне

свойства, которые выступают профессиональными противопоказаниями к той или иной деятельности

40 Критерием выделения этапов профессионального становления по А.К. Марковой является

отношение личности к профессии

уровень выполнения деятельности

уровень профессионализма личности

социальная ситуация развития и уровень реализации ведущей деятельности

41 Профессиональное становление – это

формирование профессиональной направленности и компетентности

формирование социально-значимых и профессионально важных качеств

готовность к постоянному профессиональному росту и формирование индивидуального стиля деятельности

все ответы верны

42 Особенностями общения в профессиональной деятельности являются

конвенциональность

иерархичность

ситуативность

все ответы верны

43 Структура субъекта труда включает в себя

когнитивные процессы

эмоционально-волевые процессы

регулятивные процессы

все ответы верны

44 Критерием выделения этапов профессионального становления по Э.Ф. Зееру является

отношение личности к профессии

уровень выполнения деятельности

уровень профессионализма личности

социальная ситуация развития и уровень реализации ведущей деятельности

45 Стадия интернала по Е.А. Климову – это

вхождение в профессию и привыкание к ней

приобретение профессионального опыта

квалифицированное выполнение трудовой деятельности

46 «Акме» - это

регресс профессиональных достижений

вершина профессиональных достижений

стадия начальной профессионализации

кризис в профессиональном развитии

47 Механизмами карьерного роста являются

активность, энергичность человека

внешние источники – социальная среда, интересы общества

конкуренция

все ответы верны

48 Область знаний, которая комплексно изучает трудовую деятельность человека в системе «человек - техника - среда» с целью обеспечения эффективности, безопасности и комфорта трудовой деятельности

психология труда

организационная психология

психология управления

эргономика

49 Метод психологии труда, который позволяет определить длительность трудовых операций, их частоту повторяемости в определённые промежутки времени, а также интенсивность трудового процесса

фотография рабочего дня

трудовой метод

хронометраж

лабораторный эксперимент

50 Способ повышения эффективности наблюдения, представляющий собой временную регистрацию последовательности выполнения действий, смену режимов труда и отдыха, вынужденных пауз в работе

фотография рабочего дня

трудовой метод

хронометраж

самонаблюдение

***Вопросы устного опроса***

1. Психология труда как наука.
2. Представления о труде в древности и в эпоху феодализма.
3. История зарубежной психологии и социологии труда.
4. Психотехника и её кризис.
5. История отечественной психологии труда
6. Классификации и общая характеристика методов психологии труда.
7. Неэкспериментальные методы психологии труда.
8. Экспериментальные методы психологии труда.
9. Эргатическая система и эргатические функции.
10. Трудовой пост, условия и типы становления трудового поста.
11. Профессия, специальность, квалификация.
12. Золотое правило психологии труда.
13. Профессиограмма, психограмма. Виды профессиограмм, требования к составлению профессиограмм.
14. Классификации профессий Е.А. Климова (формула профессий).
15. Психологическая структура субъекта труда.
16. Когнитивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
17. Регулятивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
18. Коммуникативные процессы в структуре профессиональной деятельности.
19. Понятие профессионально важных качеств.
20. Способности как факторы профессиональной деятельности.
21. Эмоционально-волевые процессы в регуляции профессиональной деятельности.

22. Диспозиционные теории мотивации труда.

23. Когнитивные теории мотивации.

24. Трудовая мотивация, основанная на подкреплении.

25. Психологические средства регулирования мотивации труда.

26. Стадии профессионального становления личности (Т.В. Кудрявцев, Е.А. Кли-мов, А.К. Маркова, Э.Ф. Зеер).

27. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности.

28. Развитие профессионального самосознания.

29. Нормальное профессиональное развитие и признаки деформации личности.

30. Синдром эмоционального выгорания и копинг-стратегии.

**Модуль 2.**Прикладные аспекты психологии труда.

**Тема 1**Работоспособность и функциональные состояния человека в труде.

**Формы текущего контроля** **успеваемости:**

*-* устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1.Работоспособность как условие эффективности деятельности.

2. Динамика работоспособности человека в труде. Виды функциональных состояний:

- профессиональное утомление и переутомление;

- состояние монотонии и психического пресыщения в труде.

3. Стресс в профессиональной деятельности.

4. Пути оптимизации состояний работоспосбности субъекта труда.

***Практическое задание в микрогруппах.***

Разработайте рекомендации по профилактике и способам преодоления стресса в профессиональной деятельности (педагогов общеобразовательной школы, банковских сотрудников, медицинских работников).

**Тема 2** Психология профессионального самоопределения.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Профессиональное и личностное самоопределение.

2. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности.

3. Основные задачи профессионального самоопределения (профориентации).

4. Основные методы профориентации.

5. Методы активизации профессионального самосознания.

***Практическое задание в микрогруппах.***

1. Познакомьтесь с активизирующими профориентационнными методиками Н.С. Пряжникова (Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: «Академия», 2004. - 480с.)

2. В чём специфика активизирующих профориентационных методик по сравнению с традиционными (Дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова, опросник «Карта интересов» А. Е. Голомшток, методика «Профессиональные намерения»).

**Тема 3** Профессиональный отбор и аттестация кадров.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного индивидуального опроса:***

1. Актуальность и психологические основы профотбора.

2. Общая характеристика профессиональной аттестации кадров.

3. Методы оценки персонала организации.

***Задание практической работы.***

Ролевая игра: «Собеседование при устройстве на работу».

Работа в малых группах. У каждого участника должно быть составленное им резюме и «имидж-картинка».

Ведущий. Вы решили принять участие в конкурсе на интересующую вас вакансию. У Вас подготовлено резюме, внешний вид соответствует вашим представлениям об идеале (имидж-картинка). Теперь необходимо подтвердить свои профессиональные притязания непосредственно при собеседовании с работодателем.

Перед началом собеседования ведущий обсуждает с участниками игры направление вопросов и критерии отбора, выделяя параметры оценки профессионально важных деловых и личных качеств кандидата.

Каждый участник игры проходит собеседование в своей малой группе, где остальные члены группы выступают в роли работодателей. После обсуждения выдвигается один кандидат от группы, который выглядел наиболее убедительно и полностью подтвердил свои претензии на вакантную должность.

Прошедшие отбор в малых группах продолжают конкурс между собой. Остальные участники на этом этапе игры представляют коллектив организации, которая набирает новых сотрудников. Все «члены коллектива» имеют возможность задавать вопросы кандидатам, и их мнение учитывается при выборе самого достойного из претендентов.

Примечание: участники игры защищают право занимать заявленную ими должность в соответствии со своими профессиональными предпочтениями. Поэтому в финале вполне могут соревноваться представители разных профессий, так как оценивается, прежде всего, психологическая подготовка к построению профессиональной карьеры, умение убедительно обосновать свой профессиональный выбор. В условиях игры отмечается, что «организация, принимающая сотрудников на работу, располагает вакансиями по различным профессиональным направлениям, но число этих вакансий ограничено».

**Тема 4.** Профессиональное консультирование.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного индивидуального опроса:***

1. Основные положения профессионального консультирования.

2. Психотехнологии профессионального консультирования.

3. Психодиагностика в профессиональном консультировании.

4. Кризисы и психологическое сопровождение профессионального становления личности.

***Задание практической работы.***

Ролевая игра: «Профессиональное консультирование».

Игровая ситуация:

место действия – агентство по трудоустройству;

время действия - вторая половина дня;

действующие лица:

 1) профессиональный консультант - старшеклассник с проблемой выбора профессии;

2) профессиональный консультант - студент, который сомневается, правильно ли он выбрал профессию;

3) профессиональный консультант – банковский служащий 35 лет, которого не устраивает работа.

**Тема 5.** Основы инженерной психологии и эргономики.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного индивидуального опроса:***

1. Предмет и задачи изучения инженерной психологии.

2. Характеристика систем «человек - машина».

3. Особенности труда оператора в системе «человек - машина». Ошибки в труде оператора.

4. Основы проектирования и эксплуатации СЧМ.

5. Понятие эргономики, предмет и задачи эргономики.

6. Эстетика производства. Дизайн офиса и рабочего места. Роль цвета и музыки в эстетизации производства.

***Задание практической работы в группах.***

Сформулируйте предложения по эстетизации производства (профессия по выбору).

**Тема 6.** Основы техники безопасности и психология труда.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного индивидуального опроса:***

1. Общее представление о безопасности в труде.

2. Человеческий фактор в происшествиях.

3. Концепция безопасности Д. Петерсона.

4. Методы изучения происшествий в психологии.

5. Типология «отказов» человека как звена эргатической системы и пути их преодоления

***Задание практической работы.***

Сформулируйте риски получения травмы на производстве и предложения по повышению безопасности труда (профессия по выбору).

**Рубежный контроль по модулю 2. *Прикладные аспекты психологии труда.***

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- тестирование;

- устный фронтальный опрос.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Тесты***

1 К функциональным состояниям человека в труде относят

стресс

утомление

монотонию

все ответы верны

2 Для утомления характерны сдвиги в протекании следующих психических процессов

восприятия

внимания

эмоционально-волевой сфере

все ответы верны

3 В состоянии дистресса человек

ведёт себя адекватно ситуации

удовлетворён процессом труда

 демонстрирует поведение, идущее вразрез с ожиданием социальной среды

все ответы верны

4 Функциональное состояние человека в труде влияет

на его работоспособность

на результаты труда

на удовлетворённость от труда и общения

все ответы верны

5 Состоянию монотонии присущи

учащение сердцебиения

сонливость

повышение жизненных сил организма

повышение артериального давления

6 К видам функциональных состояний в трудовой деятельности относят

состояние оперативного покоя

состояние адекватной мобилизации

состояние динамического рассогласования

все ответы верны

7 К уровням функциональных состояний относят

физиологический

психологический

поведенческий

все ответы верны

8 При нарушении адекватности компенсаторных и адаптационных механизмов деятельности субъекта возникает

состояние оперативного покоя

состояние адекватной мобилизации

состояние динамического рассогласования

9 Наибольшая эффективность деятельности достигается

в состоянии оперативного покоя

в состоянии адекватной мобилизации

в состоянии динамического рассогласования

все ответы верны

10 Характеризует готовность человека включиться в рабочий процесс, но не отражает его специфики

состояние оперативного покоя

состояние адекватной мобилизации

состояние динамического рассогласования

11 Специфическое функциональное состояние пониженной психической активности, которое возникает в результате воздействия однообразных раздражителей

состояние оперативного покоя

состояние монотонии

состояние утомления

стресс

12 Субъективное состояние пониженной психической активности, которое возникает при длительной однообразной работе

утомление

монотония

стресс

состояние динамического рассогласования

13 Специфическое функциональное состояние организма, проявляющееся во временном снижении работоспособности в результате выполнения интенсивной или длительной работы

монотония

утомление

стресс

аффект

14 Неспецифическая реакция организма - общий адаптационный синдром - в ответ на любое неблагоприятное воздействие

утомление

стресс

фрустрация

тревога

15 Состояние длительного и сильного психического напряжения, связанное с эмоциональной перегрузкой

утомление

стресс

фрустрация

истощение

16 Стресс

положительная адаптивная реакция, вызывающая мобилизацию организма

возникает, когда влияние факторов внешней среды превосходит обычные приспособительские возможности индивида

ответная реакция организма человека на перенапряжение, негативные эмоции

все варианты верны

17 Психологический стресс подразделяется

на информационный и эмоциональный

адаптивный и неадаптивный

активный и пассивный

все варианты верны

18 Типом темперамента, наиболее устойчивым к монотонии является

сангвиник

холерик

флегматик

19 Результатом утомления является

хроническое снижение работоспособности

временное снижение работоспособности

периодическое снижение работоспособности

20 Кризис несоответствия профессиональной деятельности ожиданиям характерен

для стадии оптации

для стадии профессиональной подготовки

для стадии профессиональной адаптации

для стадии первичной профессионализации

21 К факторам, детерминирующим кризисы профессионального развития относится

профессиональная усталость, синдром эмоционального выгорания

вступление в новую должность

ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест

все варианты верны

22 К факторам, детерминирующим кризисы профессионального развития относятся

полная поглощенность трудовой деятельностью

сверхнормативная активность

вступление в новую должность

все ответы верны

23 По Э.Ф. Зееру, после стадии первичной профессионализации следует

стадия вторичной профессионализации

стадия профессионального мастерства

стадия авторитета

стадия оптации

24 Кризис профессионального выбора характерен

для стадии оптации

для стадии профессиональной подготовки

для стадии адаптации

для стадии первичной профессионализации

25 Кризис учебно-профессиональной ориентации характерен

для стадии оптации

для стадии профессиональной подготовки

для стадии адаптации

для стадии первичной профессионализации

26 Кризис профессионального роста характерен

для стадии оптации

для стадии профессиональной подготовки

для стадии адаптации

для стадии первичной профессионализации

27 Кризис профессиональной карьеры характерен

для стадии адаптации

для стадии первичной профессионализации

для стадии вторичной профессионализации

для стадии профессионального мастерства

28 Кризис социально-профессиональной самоактуализации характерен

для стадии адаптации

для стадии первичной профессионализации

для стадии вторичной профессионализации

для стадии профессионального мастерства

29 К основным направлениям профессионального консультирования относят

справочно-информационное направление

адаптационное профконсультирование

стимулирующее профконсультирование

все ответы верны

30 Профотбор – это

научно-обоснованный допуск людей к определенному виду труда

система мер, направленных на помощь в выборе профессии

форма профессионального консультирования

все ответы верны

31 Основная цель профотбора с точки зрения гуманистического подхода

помощь в выборе профессии

определение пригодности человека к профессии

исследование личности с целью поиска профессии, соответствующей возможностям человека

все ответы верны

32 К уровням профессиональной пригодности относятся

физические и физиологические свойства человека

психофизиологические свойства и психомоторика

психологические свойства личности

все ответы верны

33 Профотбор организуется

по отношению к управленческим должностям

по отношению к профессиям, предъявляющим повышенные требования к психофизиологическим функциям

по отношению к профессиям, предъявляющим повышенные требования к личностным характеристикам

все ответы верны

34 Относительная профпригодность – это

некоторые природные особенности, которые с трудом поддаются формированию и влияют на эффективность деятельности

качества, влияющие на эффективность деятельности и поддающиеся формированию при соответствующих условиях и желании человека

качества, влияющие на эффективность деятельности и на успешность её освоения

35 Некоторые природные особенности, которые с трудом поддаются формированию, зависят, прежде всего, от особенностей нервной системы и влияют на эффективность деятельности

относительная профпригодность

абсолютная профпригодность

общие способности

специальные способности

36 Профессиональная пригодность означает

высокую эффективность труда

соответствие человека требованиям профессии

хорошие отношения сотрудника с коллективом

все ответы верны

37 При обучении операторов для работы в особо тяжелых условиях

необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого

создаются условия для компенсации недостающих качеств

проводится жесткий предварительный отбор и обучают только пригодных

38 Система аттестации кадров включает в себя

оценку личности

оценку развивающего потенциала

оценку результатов труда

все ответы верны

39 Система аттестации кадров включает в себя

оценку процесса труда

оценку результатов труда

оценку личности

все варианты верны

40 Специальный вид оценивания работника и реально выполненных им работ, направленный на выявление уровня квалификации в целях определения степени эффективности называется

профотбором

профессиональной аккредитацией

профессиональной аттестацией

локальным оцениванием

41 К методам оценки персонала организации относятся

метод характеристик

метод самооценки и самоотчёта

метод ранжирования

все ответы верны

42 К методам оценки персонала организации относятся

метод характеристик

метод эксперимента

метод моделирования

метод беседы

43 К основным задачам профессионального самоопределения относят

информационно-справочную

диагностическую

моральную поддержку клиента

все ответы верны

44 Профориентация – это

комплекс мер, направленных на помощь в выборе профессии

работа по формированию ПВК

научно обоснованный допуск людей к определенной профессии

все ответы верны

45 Компенсация в профессиональной деятельности означает

постепенное формирование ПВК

замена недостающих качеств другими

высокий профессионализм при отрицательных личностных качествах

все ответы верны

46 Внезапное непреднамеренное повреждение организма человека, произошедшее в результате воздействия на него опасного производственного фактора или собственно опасного поведения работника

несчастный случай

катастрофа

аварийная ситуация

47 Профессиональная реабилитация предполагает

возвращение к трудовой деятельности с учетом последствий заболевания

временное прекращение трудовой деятельности

выход на пенсию с последующим лечением

48 Социально-трудовая реабилитация основана на принципе

задействования компенсаторных механизмов и возможностей индивида

понимания организма как соматопсихического единства

помощи индивидууму в построении новых жизненных смыслов и перспективы их реализации

все ответы верны

49 К методам оценки персонала организации относятся

тестирование

деловые игры

сравнение с моделью должностной инструкции

все ответы верны

50 К методам изучения происшествий в психологии относят

метод наблюдения

метод анализа продуктов деятельности

метод моделирования

трудовой метод

***Вопросы устного опроса***

1. Работоспособность как условие эффективности деятельности.

2. Динамика работоспособности человека в труде. Виды функциональных состояний.

3. Стресс в профессиональной деятельности.

4. Профилактика и способы преодоления стресса в профессиональной деятельности.

5. Пути оптимизации состояний работоспосбности субъекта труда.

6. Профессиональное и личностное самоопределение.

7. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности.

8. Основные задачи профессионального самоопределения (профориентации).

9. Основные методы профориентации.

10. Методы активизации профессионального самосознания.

11. Актуальность и психологические основы профотбора.

12. Общая характеристика профессиональной аттестации кадров.

13. Методы оценки персонала организации.

14. Основные положения профессионального консультирования.

15. Психотехнологии профессионального консультирования.

16. Психодиагностика в професииональном консультировании.

17. Кризисы и психологическое сопровождение профессионального становления личности.

18. Предмет и задачи изучения инженерной психологии.

19. Характеристика систем «человек - машина».

20.Особенности труда оператора в системе «человек - машина». Ошибки в труде оператора.

21. Понятие эргономики, предмет и задачи эргономики.

22. Эстетика производства. Дизайн офиса и рабочего места. Роль цвета и музыки в эстетизации производства.

23 Общее представление о безопасности в труде.

24. Человеческий фактор в происшествиях.

25. Концепция безопасности Д.Петерсона.

26. Методы изучения происшествий в психологии.

27. Программа социальной поддержки инвалидов.

28. Психология восстановительной трудотерапии.

29. Способность к труду при аномалиях развития личности.

30. Трудотерапия при психопаталогии.

**Критерии оценивания, применяемые при текущем контроле успеваемости, в том числе при контроле самостоятельной работы обучающихся**

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма контроля**  | **Критерии оценивания** |
| **устный опрос** | Оценкой "ОТЛИЧНО" оценивается ответ, который показывает прочные знания основных вопросов изучаемого материала, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. |
| Оценкой "ХОРОШО" оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных вопросов изучаемого материла, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе. |
| Оценкой "УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании изучаемого материала, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. |
| Оценкой "НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" оценивается ответ, обнаруживающий незнание изучаемого материла, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа. |
| **тестирование** | Оценка «ОТЛИЧНО» выставляется при условии 91-100% правильных ответов |
| Оценка «ХОРОШО» выставляется при условии 81-90% правильных ответов |
| Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется при условии 71-80% правильных ответов |
| Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется при условии 70% и меньше правильных ответов. |
| **контроль выполнения практических заданий** |  Оценка «ОТЛИЧНО» выставляется, если практическое задание выполнено правильно. Объяснение хода выполнения задания подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные вопросы верные, четкие. |
| Оценка «ХОРОШО» выставляется, если практическое задание выполнено правильно. Объяснение хода выполнения задания подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.  |
| Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется, если практическое задание выполнено с замечаниями. Объяснение хода выполнения задания недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях. |
| Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется, если практическое задание выполнено неверно. Ответы на дополнительные вопросы неправильные или отсутствуют. |
| **контроль участия в дискуссии** | Оценка «ОТЛИЧНО» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умение выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Ответ формируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. |
| Оценка «ХОРОШО» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. |
| Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется, если дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент затрудняется самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. |
| Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется, если студент демонстрирует незнание изучаемого материла. Не сформированы навыки анализа явлений, отсутствуют логичность, высказывания не аргументированы. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа. |

1. **Оценочные материалы промежуточной аттестации обучающихся**

Промежуточная аттестация по дисциплине в форме ***зачёта*** проводится ***по зачётным билетам.***

**Критерии, применяемые для оценивания обучающихся на промежуточной аттестации**

Зачётный рейтинг выражается в баллах по шкале **от 1 до 30**.

За первую часть зачёта – устный ответ можно набрать **максимум** **20 баллов (каждый вопрос – максимум 10 баллов)**.

**1-2 балла**. Демонстрируются отдельные знания по вопросу. Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

**3-4 балла.** Демонстрируются поверхностные знания вопроса. Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.

**5-7 баллов.** Демонстрируются достаточные знания вопроса. Материал излагается систематизировано, последовательно, уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер.

**8-10 баллов.** Демонстрируются глубокие знания вопроса. Материал излагается логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы.

За вторую часть зачёта – выполнение практических заданий можно набрать **максимум 10 баллов**.

**1 балл**. Практическое задание выполнено неверно.

 **2-4 балла.** Практическое задание выполнено не в полном объёме, или в полном объёме, но с существенными ошибками. Студент затрудняется объяснить ход выполнения задания, не отвечает на дополнительные вопросы.

**5-7 баллов.** Практическое задание выполнено в полном объёме, однако допущены несущественные ошибки. Объяснение хода выполнения задания недостаточно полное, со слабым теоретическим обоснованием, затруднения при ответах на дополнительные вопросы.

**8-10 баллов.** Практическое задание выполнено в полном объёме, без ошибок и замечаний. Объяснение хода выполнения задания последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

**Проходной зачётный рейтинг составляет 15 баллов**.

Если значение ***текущего рейтинга менее 35 баллов*** и (или) значение ***зачётного рейтинга менее 15 баллов***, то дисциплина считается не освоенной и по результатам зачёта выставляется «не зачтено».

***Расчет дисциплинарного рейтинга осуществляется следующим образом:***

*Рд=Рт+Рб+Рэ, где*

***Рб -*** *бонусный рейтинг;*

***Рд -*** *дисциплинарные рейтинг;*

***Рт -*** *текущий рейтинг;*

***Рэ -*** *экзаменационный рейтинг.*

**Вопросы для проверки теоретических знаний по дисциплине**

1. Психология труда как наука.
2. Представления о труде в древности и в эпоху феодализма.
3. История зарубежной психологии и социологии труда.
4. Психотехника и её кризис.
5. История отечественной психологии труда
6. Классификации и общая характеристика методов психологии труда.
7. Неэкспериментальные методы психологии труда.
8. Экспериментальные методы психологии труда.
9. Эргатическая система и эргатические функции.
10. Трудовой пост, условия и типы становления трудового поста.
11. Профессия, специальность, квалификация.
12. Золотое правило психологии труда.
13. Профессиограмма, психограмма. Виды профессиограмм, требования к составлению профессиограмм.
14. Классификации профессий Е.А. Климова (формула профессий).
15. Психологическая структура субъекта труда.
16. Когнитивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
17. Регулятивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
18. Коммуникативные процессы в структуре профессиональной деятельности.
19. Понятие профессионально важных качеств.
20. Способности как факторы профессиональной деятельности.
21. Эмоционально-волевые процессы в регуляции профессиональной деятельности.
22. Диспозиционные теории мотивации труда.
23. Когнитивные теории мотивации.
24. Трудовая мотивация, основанная на подкреплении.
25. Психологические средства регулирования мотивации труда.
26. Стадии профессионального становления личности (Т.В. Кудрявцев, Е.А. Кли-мов, А.К. Маркова, Э.Ф. Зеер).
27. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности.
28. Развитие профессионального самосознания.
29. Нормальное профессиональное развитие и признаки деформации личности.
30. Синдром эмоционального выгорания и копинг-стратегии.
31. Работоспособность как условие эффективности деятельности.
32. Динамика работоспособности человека в труде. Виды функциональных состояний.
33. Стресс в профессиональной деятельности.
34. Профилактика и способы преодоления стресса в профессиональной деятельности.
35. Пути оптимизации состояний работоспосбности субъекта труда.
36. Профессиональное и личностное самоопределение.
37. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности.
38. Основные задачи профессионального самоопределения (профориентации).
39. Основные методы профориентации.
40. Методы активизации профессионального самосознания.
41. Актуальность и психологические основы профотбора.
42. Общая характеристика профессиональной аттестации кадров.
43. Методы оценки персонала организации.
44. Основные положения профессионального консультирования.
45. Психотехнологии профессионального консультирования.
46. Психодиагностика в професииональном консультировании.
47. Кризисы и психологическое сопровождение профессионального становления личности.
48. Предмет и задачи изучения инженерной психологии.
49. Характеристика систем «человек - машина».
50. Особенности труда оператора в системе «человек - машина». Ошибки в труде оператора.
51. Понятие эргономики, предмет и задачи эргономики.
52. Эстетика производства. Дизайн офиса и рабочего места. Роль цвета и музыки в эстетизации производства.
53. Общее представление о безопасности в труде.
54. Человеческий фактор в происшествиях.
55. Концепция безопасности Д.Петерсона.
56. Методы изучения происшествий в психологии.
57. Программа социальной поддержки инвалидов.
58. Психология восстановительной трудотерапии.
59. Способность к труду при аномалиях развития личности.
60. Трудотерапия при психопаталогии.

**Практические задания для проверки сформированных умений и навыков**

1. Разработайте практические рекомендации руководителю отдела продаж по повышению мотивации труда сотрудников.
2. Разработайте практические рекомендации директору супермаркета по повышению мотивации труда сотрудников.
3. Разработайте рекомендации по профилактике и способам преодоления стресса в профессиональной деятельности медицинских сестёр.
4. Разработайте рекомендации по профилактике и способам преодоления стресса в профессиональной деятельности педагогов общеобразовательной школы.
5. Разработайте рекомендации по профилактике и способам преодоления стресса в профессиональной деятельности банковских сотрудников.
6. Разработайте рекомендации по профилактике синдрома эмоционального выгорания у медицинских работников.
7. Разработайте рекомендации по профилактике синдрома эмоционального выгорания у медицинских работников.
8. Составьте рекомендации по оптимизации функционального состояния работников на промышленном производстве.
9. Сформулируйте риски получения травмы на производстве и предложения по повышению безопасности труда строителей.
10. Сформулируйте риски получения травмы на производстве и предложения по повышению безопасности труда водителей грузовых машин.
11. Сформулируйте риски получения травмы на производстве и предложения по повышению безопасности труда рабочих цеха.
12. Сформулируйте предложения по эстетизации среды образовательного учреждения.
13. Сформулируйте предложения по эстетизации среды медицинского учреждения.
14. Составьте формулу по классификации Е.А. Климова для следующих профессий: актёр драматического театра, продавец продовольственных товаров, слесарь-сантехник, медицинский психолог.
15. Составьте формулу по классификации Е.А. Климова для следующих профессий: менеджер по персоналу, водитель-дальнобойщик, художник-модельер, переводчик.

**Образец зачётного билета**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кафедра психиатрии и наркологии

специальность 37.05.01 Клиническая психология

дисциплина Психология труда

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № \_1\_**

**I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ**

1. Психология труда как наука.

2. Работоспособность как условие эффективности деятельности.

**II. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

Разработайте практические рекомендации руководителю отдела продаж по повышению мотивации труда сотрудников.

Заведующий кафедрой

психиатрии и наркологии

профессор В.А. Дереча (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

Декан факультета фармацевтического,

Высшего сестринского образования,

клинической психологии доцент И.В. Михайлова (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

 «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_

**Таблица соответствия результатов обучения по дисциплине**

**и оценочных материалов, используемых на промежуточной аттестации**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Проверяемая компетенция | Дескриптор | Контрольно-оценочное средство (номер вопроса/ практического задания) |
| 1 | **ОК – 1** способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу. | ***Знать*** научно-категориальный аппарат и методы психологии труда; историю зарубежной психологии труда и психологии труда в России; психологические основы трудовой деятельности, характеристику профессии и трудового поста, классификацию профессий; эргатические функции. | вопросы № 1-14  |
| ***Уметь*** вносить конструктивные предложения по оптимизации условий и повышению эффективности труда.***Владеть*** навыками проведения профессиографического анализа трудовой деятельности; навыками популяризации психологических знаний. | Практические задания № 1- 15 |
| 2 | **ПК – 10** готовность формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром, популяризировать психологические знания. | ***Знать*** психологическую характеристику субъекта профессиональной деятельности; основные направления изучения мотивации трудовой деятельности; основные этапы профессионального становления и кризисы профессионального становления личности; сущность и основные задачи профессионального самоопределения, основные методы профориентации и активизации профессионального самоопределения; функциональные состояния человека в труде; основы профессионального отбора, аттестации кадров и профессионального консультирования;психологию безопасности труда и психологические аспекты социально-трудовой адаптации больных и инвалидов. | вопросы № 15-60 |
| ***Уметь*** применять методы психологии труда в решении поставленных научных и практических задач; формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление профессиональных кризисов; разрабатывать рекомендации по повышению мотивации труда сотрудников; вносить конструктивные предложения по оптимизации условий и повышению эффективности труда.***Владеть*** методами оценки персонала и аттестации кадров; навыками популяризации психологических знаний. | Практические задания № 1- 15 |

**4. Методические рекомендации по применению балльно-рейтинговой системы.**

В рамках реализации балльно-рейтинговой системы оценивания учебных достижений обучающихся по дисциплине «Психология труда» в соответствии с положением «О балльно-рейтинговой системе оценивания учебных достижений обучающихся» определены следующие правила формирования

* текущего фактического рейтинга обучающегося;
* бонусного фактического рейтинга обучающегося.

**4.1. Правила формирования текущего фактического рейтинга обучающегося**

Текущий фактический рейтинг (Ртф) по дисциплине (**максимально 5 баллов**) рассчитывается как суммарный фактический модульный рейтинг. Модульный рейтинг рассчитывается как среднее арифметическое значение результатов (баллов) всех контрольных точек, направленных на оценивание успешности освоения дисциплины в рамках аудиторной и внеаудиторной работы (КСР):

- текущего контроля успеваемости обучающихся на каждом практическом занятии по дисциплине (Тк);

- рубежного контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (Рк).

По каждому практическому занятию предусмотрены 1 - 2 контрольные точки (обсуждение теоретических вопросов; выполнение практических заданий), за которые обучающийся получает от 0 до 5 баллов включительно.

***Критерии оценивания каждой формы контроля представлены в ФОС по дисциплине.***

Среднее арифметическое значение результатов рассчитывается как отношение суммы всех полученных студентом оценок (обязательных и необязательных контрольных точек) к количеству этих оценок.

При пропуске практического занятия за обязательные контрольные точки выставляется «0» баллов. Обучающему предоставляется возможность повысить текущий рейтинг по учебной дисциплине в часы консультаций в соответствии с графиком консультаций кафедры.

**4.2. Правила формирования бонусного фактического рейтинга обучающегося**

Бонусные баллы определяются в диапазоне от 0 до 5 баллов. Критериями получения бонусных баллов являются:

* посещение обучающимся всех практических занятий и лекций – 2 балла (при выставлении бонусных баллов за посещаемость учитываются только пропуски по уважительной причине (донорская справка, участие от ОрГМУ в спортивных, научных, учебных мероприятиях различного уровня);
* результаты участия обучающегося в предметной олимпиаде по изучаемой дисциплине, проводимой на кафедре: 1-ое место – 3 балла, 2-ое место, 3 –е место – 2 балла, участие – 1 балл.

**Правила перевода дисциплинарного рейтинга по дисциплине в пятибалльную систему.**

|  |  |
| --- | --- |
| **дисциплинарный рейтинг по БРС** | **оценка по дисциплине (модулю)** |
| экзамен, дифференцированный зачет | зачет |
| 86 – 105 баллов | 5 (отлично) | зачтено |
| 70 – 85 баллов | 4 (хорошо) | зачтено |
| 50 – 69 баллов | 3 (удовлетворительно) | зачтено |
| 49 и менее баллов | 2 (неудовлетворительно) | не зачтено |