

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Колесникова Екатерина Дмитриевна
Должность: Ректор СГТИ
Дата подписания: 10.09.2021 19:44:46
Уникальный программный ключ:
5791137b901a6c8a51d8178857e44b519e4a79c4e



**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СРЕДНЕРУССКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
психологии и педагогики
_____/Бельская Е.Г./
«31» августа 2021 г.

Кафедра психологии и педагогики

Рабочая программа учебной дисциплины

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки:
Социальная психология

Квалификация (степень) выпускника:
Бакалавр

Форма обучения:
Очно-заочная

**Составитель программы:
Аксенова Ольга Николаевна,
старший преподаватель
кафедры психологии и педагогики**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Аннотация к дисциплине
2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
- 3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
- 4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)
- 4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Психология труда».
- 6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания
- 6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся
- 6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся
- 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы
- 10.1. Лицензионное программное обеспечение
- 10.2. Электронно-библиотечная система
- 10.3. Современные профессиональные базы данных
- 10.4. Информационные справочные системы
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
12. Лист регистрации изменений

1. Аннотация к дисциплине.

Рабочая программа дисциплины «Психология труда» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 27.07.2020 г. N 839.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Психология труда». Дисциплина дает целостное представление о теоретических и методологических основах психологии труда, о формировании и развитии человека как субъекта труда.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в базовую часть Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата).

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре, экзамен.

Цель изучения дисциплины:

формирование общего представления у студентов о теоретических и методологических основах психологии труда, о формировании и развитии человека как субъекта труда.

Задачи:

- сформировать у студентов общие представления о теоретических и методологических основах психологии труда, о методах психологии труда;
- сформировать у студентов общие представления о эргатических функциях и эргатической системе;
- ознакомить с основами психологического профессиоведения;
- сформировать у студентов общие представления о трудовой, профессиональной мотивации;
- сформировать у студентов общие представления о формировании и развитии человека как субъекта труда;
- создать условия для развития психологического мышления и готовности к толерантному социальному сотрудничеству.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

ОПК-1 – способность осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии.

ОПК-4 – способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования.

ОПК-6 – способность оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам.

ОПК-8 – способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриат) и на основе профессионального стандарта "Психолог в социальной сфере", утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от

18 ноября 2013 г. N 682н, соотнесённого с федеральным государственным образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

| Код компетенции | Результаты освоения ООП (содержание компетенций) | Индикаторы достижения компетенций | Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции |
|---|---|--|--|
| ОПК-1 | способность осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии. | ОПК-1.1. Знать научный аппарат психологического исследования, основные методологические принципы научной психологии, стандарты научного психологического исследования | <u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u> |
| | | ОПК-1.2. Уметь осуществлять поиск методик, адекватных целям и задачам психологического исследования, анализировать информацию, полученную в ходе психологического исследования. | |
| | | ОПК-1.3. Владеть навыками сбора и обработки данных психологического исследования. | |
| ОПК-4 | способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования. | ОПК-4.1. Знать социально-психологические феномены и методы психологического вмешательства и воздействия на индивида, группу. | <u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u> |
| ОПК-4.2. Уметь анализировать возможности различных форм психологической помощи (развитие, коррекция, реабилитация) в оказании психологической помощи отдельным лицам, группам населения и (или) организациям, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования в соответствии с поставленными задачами. | | | |

| | | | |
|--------------|--|--|--|
| | | ОПК-4.3. Владеть основными методами развития, коррекции, реабилитации для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лиц с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования. | |
| ОПК-6 | способность оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам. | ОПК-6.1. Знать способы выявления и оценки потребностей и запросов целевой аудитории, а также практически приемлемые подходы к удовлетворению потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам. | <u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u> |
| | | ОПК-6.2. Уметь обосновывать психологическую значимость и роль каждой из психологических теорий и концепций; выделить закономерности, выводимые из различных областей психологии с целью их применения в психологической практике. | |
| | | ОПК-6.3. Владеть навыками выявления потребностей и запросов целевой аудитории и их учета при формулировании психологических рекомендаций и прогнозов в области психологии для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам. | |
| ОПК-8 | способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры. | ОПК-8.1. Знать основы профессиональной солидарности и корпоративности; принципы функционирования профессионального коллектива, теоретические основы социально- | <u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | психологических явлений, возникающих в результате общения людей в процессе их совместной деятельности в организациях различного типа; методы организационной диагностики. Понимать роль корпоративных норм и стандартов. | |
| | | ОПК-8.2. Уметь анализировать и оценивать социально-психологические проблемы, возникающие в организации; использовать психологические знания при осуществлении профессиональной деятельности в организации. | |
| | | ОПК-8.3. Владеть четким представлением о профессиональной роли психолога в организации; знаниями профессиональной этики в объеме, позволяющем вести организационно-управленческую работу в коллективе на высоком современном уровне; приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности. | |

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах).

| Объем дисциплины | Всего часов |
|--|-----------------------------|
| | очно-заочная форма обучения |
| Общая трудоемкость дисциплины | 144 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего) | 64 |
| Аудиторная работа (всего): | 64 |
| в том числе: | |
| Лекции | 32 |

| | |
|---|----|
| семинары, практические занятия | 32 |
| лабораторные работы | |
| контроль | 27 |
| Внеаудиторная работа (всего): | 53 |
| в том числе: | |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 53 |
| Вид промежуточной аттестации обучающегося (экзамен) | + |

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).

для очно-заочной формы обучения

| № п/п | Разделы и/или темы дисциплины | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах) | | | | | | Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам) | |
|-------|--|----------|--|---------------------------|----------------------|--------------------------------|------------------------|--------------------|---|-----------------|
| | | | ВСЕГО | Из них аудиторные занятия | | | Самостоятельная работа | Контрольная работа | | Курсовая работа |
| | | | | Лекции | Лаборатор. практикум | Практическ. занятия / семинары | | | | |
| 1. | Теоретические и методологические основы психологии труда | 6 | 16 | 4 | | 4 | 8 | | | Доклад |
| 2. | Методы психологии труда | 6 | 16 | 4 | | 4 | 8 | | | Доклад |
| 3. | Эргатические функции и эргатическая система | 6 | 16 | 4 | | 4 | 8 | | | Доклад |
| 4. | Психологическое профессиоведение | 6 | 18 | 4 | | 6 | 8 | | | Доклад |
| 5. | Психология трудовой мотивации | 6 | 18 | 4 | | 6 | 8 | | | Доклад |
| 6. | Формирование и развитие человека как субъекта труда | 6 | 16 | 6 | | 4 | 6 | | | Доклад |
| 7. | Основы профессионального самоопределения | 6 | 17 | 6 | | 4 | 7 | | | Доклад |
| | Вид промежуточной аттестации обучающегося (экзамен) | 6 | + | | | | | | | Вопросы |
| | Всего: | 6 | 144 | 32 | | 32 | 53 | | | Экзамен |

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам).

Тема 1. Теоретические и методологические основы психологии труда.

Содержание лекционных занятий

Психология труда как область знаний, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия (Е.А.Климов и др.). Предмет и объект психологии труда. Связь психологии труда с другими отраслями науки. Идеи Ф. Тейлора, Ф. Гилберта. Хотторнский эксперимент Ф. Мэйо на предприятии «Вестерн электрик». Подходы В.М. Бехтерева и В.Н. Мясищева. Идеи А.А. Ухтомского, А.К. Гастева, Н.А. Бернштейна.

Содержание практических занятий

Современное состояние психологии труда.

Тема 2. Методы психологии труда.

Содержание лекционных занятий:

Наблюдение и беседа как методы психологии труда. Ассесмент как методика наблюдения и оценки компетенций сотрудников. Трудовой метод.

Измерительные методы исследования. Тесты. Эксперимент. Измерение в психологии труда. Тесты как стандартные измерительные методики. Применение опросных методов в психологии труда. Ограничения метода тестов. Метод экспертных оценок. Индивидуальная психологическая экспертиза. Метод анализа продуктов деятельности. Эксперимент как метод активного исследования.

Преобразующие методы психологии труда. Методы использования и формирования субъектных факторов труда. Методы активации профессионального и личностного самоопределения. Тренинги в психологии труда. Профориентационные игры. Игровые профориентационные упражнения. Проблема активизации, активности и самоактивности клиента.

Содержание практических занятий

Эксперименты, применяющиеся в психологии труда. Эксперименты Ф. Тейлора. Эксперименты Э. Мейо. Эффект Хотторна.

Тема 3. Эргатические функции и эргатическая система.

Содержание лекционных занятий:

Функции – трудовые, эргатические и средства труда. Психические регуляторы труда.

Основные "эргатические функции" и "золотое правило" психологии труда (по Е.А. Климову). Психологическое понимание профессии, специальности, должности и трудового поста. Трудовой пост и рабочее место. Трудовой пост как ограниченная область приложения сил человека, рассчитанная на создание чего-либо ценного для общества. Рабочее место как ограниченное место непосредственной деятельности человека. Структура трудового поста: цели труда, предмет труда, система профессиональных обязанностей, система прав работника, средства труда, условия труда. Общая характеристика целей труда. Цели труда как представления о конечном результате труда, закрепленные в обществе посредством образцов работы, изображений, описаний, или формулировки общих требований к ним. Субъективные и объективные цели. Общая характеристика предмета труда.

Предмет труда как исходный материал четко и определенно заданный документами или традициями. Классификация средств труда. Средства труда как любые реальности дающие возможность человеку взаимодействовать с предметом труда сообразно цели труда. Внешние предметные средства труда. Средства познания мира: приборы дающие изображение, приборы дающие знак и приборы обрабатывающие информацию. Средства воздействия на мир: средства воздействия на природные и на социальные системы. Внешние функциональные средства труда: выразительные аспекты поведения и сам организм. Внутренние средства труда: вербальные и невербальные. Внешние условия труда: социальные, информационные, витальные. Внутренние условия труда: здоровье, функциональное состояние, настроение, характер, отношение к труду работника. Эргатические функции как любые процессы активности человека и машины, упорядоченные в соответствии с целями

и обстоятельствами труда.

Трудовые функции и функции средств труда. Функции духовного производства: построение идеологии, построение перспектив ближайшего развития общества, целеполагание, накопление истинных знаний, накопление эмоционального опыта, построение смыслов человеческой деятельности. Функции производства упорядоченности социальных процессов: построение общественных норм и правил, построение социальной коммуникации и власти, построение тактических и стратегических планов деятельности, защита эргатической системы. Функции производства полезных действий обслуживания и самообслуживания: построение системы жизнеобеспечения субъекта труда, построение средств стабилизации, восстановления, обучения, лечения. Функции материального производства: оперативно-гностические и оперативно-практические.

Содержание практических занятий

Психологическое понимание труда и профессии. Труд как общекультурное явление. Представление о коллективном труде (по А.Н. Леонтьеву).

Психические свойства, состояния и процессы как профессионально важные качества (ПВК) субъекта труда. Особенности психических функций и процессов в труде.

Тема 4. Психологическое профессиоведение.

Содержание лекционных занятий

Классификации профессий в современном профессиоведении. Концепция Дж. Холланда: реалистически – прагматичный, исследовательский, артистически-художественный, социальный, предпринимательски-инициативный, адаптационный- профессиональные типы личности. Классификация Е.А. Климова. Первый ярус классификации по предмету труда: типы профессий: человек-человек, человек-природа, человек-техника, человек –художественный образ, человек – знак. Второй ярус по цели труда: гностические (товаровед), преобразующие (токарь), изыскательские (летчик-испытатель). Третий ярус – по средствам труда: профессии ручного труда, машинно-ручного труда, автоматизированного труда, функциональных средств труда (внешних и внутренних). Четвертый ярус – по условиям труда: работа в комнатных условиях, работа на открытом воздухе, работа в необычных условиях, работа в условиях повышенной материальной ответственности.

Типы профессиограмм. Определение профессии как области, в которой человек осуществляет свои трудовые функции, как общности людей, как образования, как конкретной ставки. Профессиограмма как описание профессии. Профессиограмма вакантной должности. Описание деятельности: требования к образованию, требование к опыту работы, подробное описание или алгоритм деятельности. Описание условий деятельности: технология, оборудование вознаграждение; социальные и физические условия труда; информация о возможных несчастных случаях, ошибках, текучести кадров. Описание требований к человеку включенному в эту деятельность: медико-биологические требования, демографические требования.

Содержание практических занятий

Уровни анализа трудовой деятельности. Уровни системного анализа трудовой деятельности (Е.М. Иванова).

Трудовая деятельность как система, уровни анализа трудовой деятельности (В.Д. Шадриков).

Главная (наиважнейшая) проблема профессиографии и психологии труда. Возможные пути решения проблемы справедливой оценки общественной значимости (вклада) по конкретным профессиям.

Тема 5. Психология трудовой мотивации.

Содержание лекционных занятий

Понятия стимула и мотива трудовой деятельности. Разновидности мотивов и факторов мотивации трудовой деятельности.

Параметры мотивации трудовой деятельности: сила, устойчивость, множественность, структурность, иерархичность. Генезис мотивационной структуры трудовой деятельности. Структура и динамика мотивов трудовой деятельности на разных уровнях профессионализации. Мотивационные кризисы. Мотивация достижений, уровень притязаний и эффективность трудовой деятельности. Классификация мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора. Внешняя и внутренняя мотивация труда. Методы исследования мотивов трудовой деятельности.

Теории мотиваций. Основные понятия теории мотивации. Значение труда для личности. Теория потребностей А. Маслоу и практика менеджмента. Двухфакторная теория трудовой мотивации Ф. Герцберга. Концепция «Гуманизации труда». Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Аткинсона. Исследование отношения к труду в трудах отечественных ученых. Методы диагностики мотивационно-смысловых образований личности.

Особенности мотивирования профессионала.

Содержание практических занятий

Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации. Основные составляющие понятия "значимость труда". Внешние и внутренние мотивационные факторы труда (по А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелеву).

Тема 6. Формирование и развитие человека как субъекта труда.

Содержание лекционных занятий

Стадии профессионального роста человека. Структура человека как субъекта труда. Отношение к человеку как к субъекту. Теории субъекта. Становление человека как субъекта.

Девять стадий профессионального становления и развития человека. Допрофессиональное развитие: стадия предигры, стадия игры, стадия учебной деятельности (7-12 лет). Развитие в период «выбора профессии»: стадия оптанта (12 – 16-18 лет) – поиск своего предназначения. Развитие в период профессиональной подготовки и дальнейшего развития в профессии: стадия адепта – профессиональная учеба, стадия адаптации – молодой специалист, стадия интернала – специалист, стадия мастера, стадия авторитета (профессионал имеет награды, публикации, высшую категорию), стадия наставничества.

Нормальное профессиональное развитие и формы профессиональных деформаций.

Стадии цикла профессионализации. Критерии зрелой личности и формы организации труда. Противоречия и кризисы профессионального развития личности. Синдром «эмоционального выгорания». Профессиональная адаптация и дезадаптация в экстремальных трудовых условиях. Особенности нормального профессионального развития. Признаки профессиональной деформации личности. Методы исследования развития личности профессионала.

Профессионально-важные качества личности, способы их диагностики и развития. Функциональное развитие человека как субъекта труда. Формирование и оценка профессиональных знаний. Формирование и оценка профессиональных умений и навыков. Общетрудовые и специальные умения и навыки. Обучаемость умениям и прогноз профпригодности. Опыт развития профессионально-важных качеств и современные направления профессионального тренинга. Методы обучения, используемые в работе с персоналом.

Содержание практических занятий

Психологические проблемы трудовой деятельности.

Кризисы профессионального становления.

Профессиональное выгорание специалистов помогающих профессий: структура, факторы развития, профилактика.

Социально-психологические аспекты трудовой деятельности. Понятие о социально-психологическом климате трудового коллектива.

Профессионал как субъект организационных отношений. Проблема влияния стиля руководства трудовым коллективом и профессиональной эффективности персонала.

Тема 7. Основы профессионального самоопределения.

Содержание лекционных занятий

Понятия профессиональное и личностное самоопределение. Карьера и профессиональный выбор. Основные направления профориентации. Общее представление о "карьере". Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности. Сущность профессионального самоопределения. Основные задачи профессионального самоопределения и уровни их решения. Варианты смысла самоопределения (К. Маркс, В. Франкл, Дж. Ролз). Стремление к элитарности. Личное достоинство как высшее (элитное) проявление субъектности в труде. Самоуважение и чувство собственного достоинства как "первичное благо" (Дж. Ролз). Основные группы задач профессионального самоопределения. Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения. Психологические "пространства" профессионального и личностного самоопределения. Ориентировочная основа действий самоопределяющегося человека. Жизненные сценарии и жизненные стратегии (Э. Берн). Типологии профессионального и личностного самоопределения.

Понятие и типология профессиональной идентичности.

Типы и уровни профессионального самоопределения. Уровни реализации имеющихся возможностей. Уровни возможностей самоопределения. Основные методы профориентации. Общее представление о практической профориентационной методике. Информационно-справочные методы. Методы профдиагностики, профотбора и профподбора. Методы морально-эмоциональной поддержки. Методы помощи в принятии решения. Методы активизации профессионального самоопределения. Характеристики активизирующей профконсультационной методике. Основные стратегии организации профориентационной помощи. Типы профконсультаций. Допустимые (желательные) и нежелательные стратегии профконсультационной помощи. Карьерный коучинг.

Содержание практических занятий

Основные методы профориентации. Общее представление о практической профориентационной методике. Информационно-справочные методы. Методы профдиагностики, профотбора и профподбора. Методы морально-эмоциональной поддержки. Методы помощи в принятии решения.

Основные стратегии организации профориентационной помощи. Типы профконсультаций. Допустимые (желательные) и нежелательные стратегии профконсультационной помощи.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающихся при изучении курса «Психология труда» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы «Психология труда», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступать к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в разделе 7 указанной программы.

Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

| Наименование темы | Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение | Формы самостоятельной работы | Учебно-методическое обеспечение | Форма контроля |
|--|---|---|--|-----------------------|
| Теоретические и методологические основы психологии труда | Современное состояние психологии труда. | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации. | Литература к теме, работа с интернет источниками | Доклад |
| Методы психологии труда | Эксперименты, применяющиеся в психологии труда. Эксперименты Ф. Тейлора. Эксперименты Э. Мейо. Эффект Хотторна. | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации | Литература к теме, работа с интернет источниками | Доклад |
| Эргатические функции и эргатическая система | Психологическое понимание труда и профессии. Труд как общекультурное явление. Представление о коллективном труде (по А.Н. Леонтьеву). Психические свойства, состояния и процессы как профессионально важные качества (ПВК) субъекта труда. Особенности психических функций и процессов в труде. | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации | Литература к теме, работа с интернет источниками | Доклад |
| Психологическое профессиоведение | Уровни анализа трудовой деятельности. Уровни системного анализа трудовой деятельности (Е.М. Иванова). Трудовая деятельность как система, уровни анализа трудовой деятельности (В.Д. Шадриков). Главная (наиважнейшая) проблема профессиографии и психологии труда. Возможные пути решения проблемы справедливой оценки общественной значимости (вклада) по конкретным профессиям. | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации | Литература к теме, работа с интернет источниками | Доклад |
| Психология трудовой мотивации | Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации. Основные составляющие понятия "значимость труда". Внешние и внутренние мотивационные факторы труда (по А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелеву). | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации | Литература к теме, работа с интернет источниками | Доклад |

| | | | | |
|---|---|--|--|--------|
| Формирование и развитие человека как субъекта труда | <p>Психологические проблемы трудовой деятельности.</p> <p>Кризисы профессионального становления.</p> <p>Профессиональное выгорание специалистов помогающих профессий: структура, факторы развития, профилактика.</p> <p>Социально-психологические аспекты трудовой деятельности.</p> <p>Понятие о социально-психологическом климате трудового коллектива.</p> <p>Профессионал как субъект организационных отношений.</p> <p>Проблема влияния стиля руководства трудовым коллективом и профессиональной эффективности персонала.</p> | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации | Литература к теме, работа с интернет источниками | Доклад |
| Основы профессионального самоопределения | <p>Основные методы профориентации. Общее представление о практической профориентационной методике.</p> <p>Информационно-справочные методы. Методы профдиагностики, профотбора и профподбора. Методы морально-эмоциональной поддержки. Методы помощи в принятии решения.</p> <p>Основные стратегии организации профориентационной помощи.</p> <p>Типы профконсультаций. Допустимые (желательные) и нежелательные стратегии профконсультационной помощи.</p> | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации | Литература к теме, работа с интернет источниками | Доклад |

6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Психология труда».

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

| № п/п | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Шкала и критерии оценки, балл | Критерии оценивания компетенции |
|-------|----------------------------------|--|---|--|
| 1 | Доклад, реферат | В ходе выступления автор раскрывает содержание темы, суть проблемы, которой посвящен | «отлично» - доклад содержит полную информацию и необходимый иллюстративный материал по представляемой теме, основанную на обязательных источниках и современных публикациях; выступающий свободно | ОПК-1.1. ОПК-1.2. ОПК-1.3. ОПК-4.1. ОПК-4.2. ОПК-4.3. |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | доклад, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Выступающему, по окончании представления доклада, могут быть заданы вопросы по теме выступления. | владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента. «хорошо» - представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументировано отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы. «удовлетворительно» - выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса. «неудовлетворительно» - доклад не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала. | ОПК-6.1. ОПК-6.2. ОПК-6.3. ОПК-8.1. ОПК-8.2. ОПК-8.3. |
|--|---|---|--|

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

| № | Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций | Процедура оценивания | Шкала и критерии оценки, балл |
|----|---|---|---|
| 1. | Экзамен ОПК-1.1. ОПК-1.2. ОПК-1.3. ОПК-4.1. ОПК-4.2. ОПК-4.3. ОПК-6.1. ОПК-6.2. ОПК-6.3. ОПК-8.1. ОПК-8.2. ОПК-8.3. | Экзамен представляет собой выполнение обучающимся заданий билета. | Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: -«5» (отлично) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -«4» (хорошо) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -«3» (удовлетворительно) – ответ в |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично.</p> <p>-«2» (неудовлетворительно)– ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены.</p> |
|--|--|--|---|

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся.

Тема 1. Теоретические и методологические основы психологии труда.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Современное состояние психологии труда.

Тема 2. Методы психологии труда.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Эксперименты, применяющиеся в психологии труда. Эксперименты Ф. Тейлора. Эксперименты Э. Мейо. Эффект Хотторна.

Тема 3. Эргатические функции и эргатическая система.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Психологическое понимание труда и профессии. Труд как общекультурное явление. Представление о коллективном труде (по А.Н. Леонтьеву). Психические свойства, состояния и процессы как профессионально важные качества (ПВК) субъекта труда. Особенности психических функций и процессов в труде.

Тема 4. Психологическое профессиоведение.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Уровни анализа трудовой деятельности. Уровни системного анализа трудовой деятельности (Е.М. Иванова). Трудовая деятельность как система, уровни анализа трудовой деятельности (В.Д. Шадриков).

Главная (наиважнейшая) проблема профессиографии и психологии труда. Возможные пути решения проблемы справедливой оценки общественной значимости (вклада) по конкретным профессиям.

Тема 5. Психология трудовой мотивации.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации. Основные составляющие понятия "значимость труда". Внешние и внутренние мотивационные факторы труда (по А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелеву).

Тема 6. Формирование и развитие человека как субъекта труда.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Психологические проблемы трудовой деятельности.

Кризисы профессионального становления.

Профессиональное выгорание специалистов помогающих профессий: структура, факторы развития, профилактика.

Социально-психологические аспекты трудовой деятельности. Понятие о социально-психологическом климате трудового коллектива.

Профессионал как субъект организационных отношений. Проблема влияния стиля руководства трудовым коллективом и профессиональной эффективности персонала.

Тема 7. Основы профессионального самоопределения.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Основные методы профориентации.

Общее представление о практической профориентационной методике.

Информационно-справочные методы.

Методы профдиагностики, профотбора и профподбора.

Методы морально-эмоциональной поддержки.

Методы помощи в принятии решения.

Основные стратегии организации профориентационной помощи.

Типы профконсультаций.

Допустимые (желательные) и нежелательные стратегии профконсультационной помощи.

6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.

Промежуточная аттестация по дисциплине "Психология труда" проводится в форме экзамена.

Типовые вопросы к экзамену

1. Предмет и задачи психологии труда
2. Место психологии труда среди других наук и о труде
3. История развития зарубежной психологии труда
4. История развития отечественной психологии труда
5. Отрасли психологии труда
6. Методы психологии труда
7. Наблюдение как метод психологии труда
8. Опрос как метод психологии труда
9. Тестирование как метод психологии труда
10. Экспериментальные методы в психологии труда
11. Профессиограмма. Типы профессиограмм
12. Психологические регуляторы труда
13. Психологическая структура трудовой деятельности
14. Трудовые мотивы: понятие и характеристика
15. Теории мотиваций
16. Общая характеристика целей труда
17. Общая характеристика предмета труда
18. Классификация средств труда
19. Общая характеристика условий труда.
20. Общая характеристика и классификация трудовых действий
21. Понятие эргатической функции. Классификация эргатических функций
22. Трудовой пост и его структура
23. Психология профпригодности. Основные компоненты пригодности человека к работе
24. Этапы профориентационной работы с молодежью
25. Половые и гендерные аспекты выбора профессии
26. Общая характеристика профессии
27. Типология профессий по Е.А. Климову

28. Общая характеристика профессий типа: человек – техника
29. Общая характеристика профессий типа: человек – природа
30. Общая характеристика профессий типа: человек – знак
31. Общая характеристика профессий типа: человек – человек
32. Общая характеристика профессий типа: человек – художественный образ
33. Классификация профессий по Дж.Холланду
34. Человек как субъект труда
35. Профессионально важные качества профессионала
36. Психологическая структура субъекта труда
37. Развитие человека как субъекта труда
38. Стадии развития профессионала (по Е. А. Климову, А. К. Марковой)
39. Индивидуальный стиль трудовой деятельности
40. Профессиональные деструкции личности
41. Психологические детерминанты профессиональных деструкций
42. Кризисы профессионального развития
43. Основные направления профконсультирования
44. Типы профконсультации и психотехнологии профконсультирования
45. Психологическое сопровождение профессионального становления личности
46. Профессиональное самоопределение личности. Типы профессионального самоопределения личности по Н. С. Пряжникову
47. Профессиональное самоопределение личности на разных этапах онтогенеза
48. Конфликты профессионального самоопределения
49. Понятие о профессиональной идентичности личности
50. Основные направления работы социального психолога в организации
51. Психологический отбор и оценка персонала
52. Соотношение понятий руководства и лидерства в трудовом коллективе
53. Понятие, типология и методы изучения социально-психологического климата трудового коллектива
54. Психология карьеры

Примерный вариант теста

Темы: 1 - 7.

Что является предметом психологии труда:

- а) Психологическая сущность трудовой деятельности;
- б) Особенности личности трудящегося, как её профессиональные способности;
- в) Взаимодействие личности трудящегося с производственной средой;
- г) Все предыдущие ответы верны.

Какие исторические и экономические факторы повлияли на возникновение и развитие психологии труда:

- а) Технический прогресс и рост производства;
- б) Увеличение числа свободной рабочей силы;
- в) Появление новых исследований в области физиологии человека;
- г) Все предыдущие ответы верны.

Каким этапом в развитии отечественной психологии труда стало построение психологии труда в русле психотехники:

- а) Первым (до 1918г.);
- б) Вторым (1918-1936);
- в) Третьим (1937-1949);
- г) Четвертым (с1950).

Кто первым ввел термин «психотехника»:

- а) Вильям Штерн;

- б) Гюго Мюнстенберг;
- в) Фредерик Тейлор;
- г) Все предыдущие ответы неверны.

Какой из следующих методов не является специальным методом психологии труда:

- а) Трудовой метод;
- б) Метод искусственного изменения структуры действий;
- в) Метод критических инцидентов;
- г) Все предыдущие ответы неверны.

Какой из нижеперечисленных методов применим только для анализа «высших» профессий:

- а) Биографический метод;
- б) Трудовой метод;
- в) Метод критических инцидентов;
- г) Метод экспертных оценок.

К основным группам психических регуляторов функционирования и формирования человека как субъекта труда относятся:

- а) Образ объекта;
- б) Образ субъекта;
- в) Образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений;
- г) Все предыдущие ответы верны;

К эргатическим системам относятся:

- а) Система «субъект труда - трудовой коллектив - предмет труда - средство труда - производственная среда»;
- б) Система «человек-машина»
- в) Система «человек – техника - среда»;
- г) Все эти системы.

Эргатическая функция это:

- а) Трудовая функция (человека);
- б) Функция средства производства;
- в) Функция, характеризующая данную эргатическую систему;
- г) Все предыдущие ответы неверны.

К какому классу эргатических функций относится выбор и построение режима работы:

- а) Функции духовного производства;
- б) Функции производства полезных действий обслуживания и самообслуживания;
- в) Функции производства упорядоченности социальных процессов;
- г) Функции материального производства.

К какому классу основных средств труда относятся позы, речи, жесты, выражение лица субъекта труда:

- а) Средства воздействия на предметную ситуацию;
- б) Внешние функциональные средства труда;
- в) Невербальные внутренние функциональные средства труда;
- г) Вербальные функциональные средства труда.

Что из следующего списка не является средством труда:

- а) Термометр;
- б) Электродрель;
- в) Интонация речи педагога;
- г) Груз шофера;

Понятие трудового поста ближе всего к понятию:

- а) Определенной области приложения сил человека;
- б) Целей, представлений о результате труда;

- в) Рабочего места;
- г) Производственной среды (предметные, информационные, социальные условия труда).

Какое из следующих утверждений о сути «золотого правила» психологии труда является неверным:

- а) «золотое правило» касается изменений в системе «человек-предмет труда - средство труда - среда»;
- б) «золотое правило» касается проблем соответствия человека и трудового поста;
- в) «золотое правило» касается проблемы рассогласования субъективных и объективных целей трудового поста;
- г) «золотое правило» касается проблем контрмероприятий при перераспределении функций в эргатической системе или между такими системами;

Какое из следующих утверждений относительно этапов развития человека, как субъекта труда (по Е.А. Климову) является неверным:

- а) стадия овладения учебной деятельностью предшествует стадии оптанта;
- б) стадия адепта наступает после стадии адаптанта;
- в) стадия интернала наступает после стадии адаптанта;
- г) стадии адепта предшествует стадия оптанта;

Какие из перечисленных компонентов не входят в состав уровня деяний в структуре субъекта труда:

- а) общие способности (активность, саморегуляция);
- б) специальные способности, конкретные мотивы деятельности;
- в) характер, как система отношений к разным сторонам действительности;
- г) способность отображения действительности на сенсорном, перцептивном и репрезентативном уровнях;

К какому типу противоречий в развитии и функционировании профессионала (по А.К Марковой) можно отнести хорошую память на знаково-символические объекты, общительность, непоседливость и организаторские способности у человека, занятого программированием на ЭВМ:

- а) в структуре компетентности;
- б) в структуре личностных ценностей;
- в) в структуре человека как субъекта деятельности;
- г) между особенностями данного профессионала и социальной средой;

На какой ступени иерархии потребностей А. Маслоу находится человек, после долгого пребывания в статусе безработного?

- а) Физиологические потребности;
- б) Потребность в безопасности;
- в) Социальные потребности;
- г) Эгоистические потребности.

Что является главным мотиватором в системе трудовых мотиваций М. Вудкока и Д. Фрэнсиса:

- а) удобная и чистая столовая;
- б) хорошая система медобслуживания;
- в) признание и уважение окружающих;
- г) владение информацией.

Какая модель трудового поведения лучше всего описывает поведение человека, который часто волнуется по поводу поставленной перед ним цели еще до того, как приступил к ее выполнению:

- а) установка на напряжение - поведение пассивное;
- б) установка на расслабление - поведение пассивное;
- в) установка на напряжение - поведение активное;
- г) установка на расслабление – поведение активное.

К какой из четырех концепций лидерства относится континуум стилей лидерства Р. Лайкерта:

- а) теория черт;
- б) поведенческий подход;
- в) ситуационный подход;
- г) теория адаптивного руководства.

К какой группе качеств руководителя относятся контактность и коммуникабельность:

- а) Профессиональных качеств;
- б) Личных качеств;
- в) Деловых качеств;
- г) Все предыдущие ответы верны.

Какие из следующих конфликтов не относятся к внешним:

- а) Конфликт «выбора наименьшего зла» (ролевой конфликт);
- б) Конфликт, вызванный столкновением материальных интересов;
- в) Конфликт, вызванный несопадением индивидуальных и групповых норм поведения;
- г) Конфликт, вызванный стремлением к доминированию.

Под каким лозунгом действует практик (классификация типов поведения в конфликтах Н. Обозова):

- а) Лучше плохой мир, чем хорошая война;
- б) Лучшая защита – нападение;
- в) Пускай думает, что он победил;
- г) Победитель всегда прав.

Что из нижеперечисленного не характеризует деловое обсуждение:

- а) Проходит под лозунгом «выигрыш-выигрыш»;
- б) Готовность идти на компромисс;
- в) Избегание самораскрытия;
- г) Поиск общих интересов.

Какой из следующих этапов конфликта не является вторым (в различных концепциях):

- а) Основная фаза;
- б) Апогей;
- в) Инцидент;
- г) Обнаружение конфликта.

От чего зависят функциональные состояния в трудовой деятельности:

- а) От цели деятельности человека;
- б) От оценки ситуации;
- в) От степени данного состояния;
- г) Все предыдущие ответы верны.

Какая фаза работоспособности не входит в период вработываемости:

- а) Фаза мобилизации;
- б) Фаза первичной реакции;
- в) Фаза гиперкомпенсации;
- г) Фаза субкомпенсации.

Какая фаза работоспособности характеризует развитие утомления:

- а) Фаза гиперкомпенсации;
- б) Фаза компенсации;
- в) Фаза субкомпенсации;
- г) Все ответы неверны.

Что не является психологическим проявлением монотонии:

- а) Появление скуки;
- б) Быстрое развитие процессов торможения в ЦНС;

- в) Резкое снижение интереса к деятельности;
- г) Ослабление стимулов к труду.

К какому этапу анализа профессиональной деятельности относится методика выделения профессионально важных качеств с помощью аналитического графика (С.М. Борисова):

- а) Сбор информации;
- б) Составление профессиограммы;
- в) Использование профессиограмм;
- г) Все ответы неверны.

Какая из профессий относится к профессии типа «человек - знаковые системы»:

- а) Штурман;
- б) Санитар;
- в) Журналист;
- г) Геолог.

Какая из профессий относится к гностической группе (в зависимости от целей труда):

- а) Писатель;
- б) Программист;
- в) Врач;
- г) Учитель.

Какое противоречие в «треугольнике выбора профессии» решает профессиональное просвещение:

- а) Между «хочу» и «надо»;
- б) Между «хочу» и «могу»;
- в) Между «могу и надо»;
- г) Все предыдущие ответы верны.

К какому кластеру в структуре профориентационных услуг относится получение информации о вакансиях:

- а) Организационно-правовое обеспечение профессиональной адаптации;
- б) Первичное информационное обеспечение;
- в) Психологическое обеспечение профессионального выбора;
- г) Вторичное информационное обеспечение.

Какие из профориентационных услуг не относятся к психологическому обеспечению профессиональной адаптации:

- а) Помощь в выработке индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- б) Обучение навыкам поведения при прохождении конкурса на занятие вакансии;
- в) Консультация о том, как следует искать работу;
- г) Прояснение профессиональных склонностей.

Что не относится к субъективным критериям производственной адаптации:

- а) Удовлетворенность своей работой;
- б) Стремление совершенствоваться в профессии;
- в) Удовлетворенность отношениями в рабочем коллективе;
- г) Сознательное соблюдение производственных условий.

Первым ввел термин «профотбор»:

- а) Вильям Штерн;
- б) Гюго Мюнстенберг;
- в) Фредерик Тейлор;
- г) Все предыдущие ответы неверны.

Какой термин характеризует совокупность изменений в организме, вызванных работой:

- а) Раздражение;
- б) Возбуждение;

- в) Напряжение;
- г) Утомление.

Какой из методов не применяется при отборе персонала:

- а) Кадровое интервью;
- б) Анкетирование;
- в) Имитационное тестирование;
- г) Метод стандартных оценок.

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

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся. Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Психология труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами СГТИ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Психология труда» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

Промежуточная аттестация обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Психология труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами СГТИ и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология труда» проводится в соответствии с учебным планом на 3 курсе в 6-м семестре, в виде экзамена в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к экзамену по дисциплине в случае выполнения ими учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины, в том числе и зачетного задания.

Оценка знаний обучающегося на экзамене определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им задания.

Знания умения, навыки обучающегося на экзамене оцениваются как: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

а) основная учебная литература:

1. Прусова, Н. В. Психология труда : учебное пособие / Н. В. Прусова, Г. Х. Боронова. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81046.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Манухина, С. Ю. Психология труда : учебное пособие / С. Ю. Манухина. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 275 с. — ISBN 978-5-374-00221-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/10805.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Прусова Н.В. Психология труда : учебное пособие / Прусова Н.В., Боронова Г.Х.. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81046.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Пономаренко В.А. Профессия - психолог труда / Пономаренко В.А.. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 399 с. — ISBN 978-5-9270-0114-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88368.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная учебная литература:

1. Социальная психология труда. Теория и практика. Том 1 [Электронный ресурс]/ В.Н. Абрамова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2010.— 488 с.— ISBN 978-5-9275-0476-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/47572.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Социальная психология труда. Теория и практика. Том 2 [Электронный ресурс]/ А.А. Алдашева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2010.— 448 с. — ISBN 978-5-9275-0476-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/47573.html>— Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 5 / Ю. В. Бессонова, А. В. Богомолов, Д. В. Бордо [и др.] ; под редакцией А. А. Обознов, А. Л. Журавлев. — Москва : Институт психологии РАН, 2013. — 432 с. — ISBN 978-5-9270-0273-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/32124.html>— Режим доступа: для авторизир. пользователей

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

| Вид деятельности | Методические указания по организации деятельности обучающегося |
|------------------------|--|
| Лекция | <p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.</p> |
| Практические занятия | <p>Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом практических занятий, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы.</p> |
| Самостоятельная работа | <p>Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; формирования умений использовать основную и дополнительную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию практических умений обучающихся.</p> <p>Формы и виды самостоятельной работы обучающихся: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; поиск необходимой информации в сети Интернет; подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к зачету).</p> <p>Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; основную и дополнительную литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы обучающихся, и иные методические материалы.</p> <p>Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, которое включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами</p> |

| | |
|------------------------------|---|
| | <p>обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.</p> <p>Формы контроля самостоятельной работы: просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; рефлексия выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии – предоставление обратной связи; проведение устного опроса.</p> |
| <p>Доклад</p> | <p>Доклад - это результат самостоятельной работы обучающегося, представляющий собою публичное выступление, в ходе которого автор раскрывает содержание темы, суть проблемы, которой посвящен доклад, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер.</p> <p>Выбор темы доклада осуществляется обучающимся не менее чем за неделю до планируемого выступления. Тематика докладов доводится до сведения обучающихся ведущим преподавателем.</p> <p>При выборе темы доклада важно учитывать ее актуальность, соответствие содержанию изучаемой темы дисциплины, научную разработанность, возможность обращения к необходимым источникам для изучения темы доклада, личный интерес к данной теме.</p> <p>Примерные этапы работы над докладом таковы: формулирование темы, подбор и изучение основных источников по теме; составление библиографии; систематизация информации; разработка плана; написание доклада; публичное выступление.</p> <p>При подготовке доклада необходимо использовать не только обязательную литературу, но и дополнительные источники. Доклад может сопровождаться слайд-презентацией.</p> <p>Выступающему, по окончании представления доклада, могут быть заданы вопросы по теме выступления.</p> |
| <p>Подготовка к экзамену</p> | <p>При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на рекомендуемую литературу и др.</p> <p>Основное в подготовке к сдаче экзамена по дисциплине «Психология труда» - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать промежуточную аттестацию. При подготовке к сдаче экзамена обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к экзамену, контролировать каждый день выполнение намеченной работы.</p> <p>Подготовка обучающегося к экзамену включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса; подготовка к ответу на задания, содержащиеся в вопросах экзамена.</p> <p>Экзамен проводится по вопросам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения.</p> <p>Для успешной сдачи экзамена по дисциплине «Психология труда» обучающиеся должны принимать во внимание, что: все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать,</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>понимать их смысл и уметь его разъяснить; указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы обучающимся; семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на экзамене; готовиться к промежуточной аттестации необходимо начинать с первого практического занятия.</p> |
|--|---|

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Психология труда» необходимо использование следующих помещений:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

– учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);

– помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду СГТИ.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде СГТИ из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

10.1. Лицензионное программное обеспечение:

1. Microsoft Open License, Windows 7 Professional.
2. Microsoft Office Professional.
3. WinRAR.
4. AST Test.
5. Антивирус Avira.
6. Графическая платформа labVIEW2012 для лабораторных практикумов.
7. Пакет программ 1С V8.3.
8. Система автоматизированного проектирования и черчения AutoCAD.
9. Система автоматизированного проектирования Mathcad V14.
10. Система автоматизированного проектирования – КОМПАС 3D V9.
11. Программное обеспечение для компьютерного лингафонного кабинета Linco v 8.2.

10.2. Электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

10.3. Современные профессиональные базы данных:

- Электронная библиотечная система «IPRbooks» [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>
- Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>

10.4. Информационные справочные системы:

Компьютерная справочная правовая система «Консультант Плюс»
<http://www.consultant.ru>

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в СГТИ.

В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами не визуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура.

12. Лист регистрации изменений.

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от «31» августа 2021 г. протокол № 1

Лист регистрации изменений

| № п/п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|-------|--|--|-------------------------|
| 1. | Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.07.2020 г. N 839 | Протокол заседания Ученого совета от «31» августа 2021 года протокол № 1 | 01.09.2021 |
| 2. | | | |
| 3. | | | |