Скоков Роман Юрьевич
Ректор "ВИЭПП"
2026.05.26
12:51:30+03'00'

Приложение 2 к рабочей программе дисциплины
«Психология труда»

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ПЕДАГОГИКИ И ПРАВА»

Факультет индустриальной педагогики и экономики

Фонд оценочных средств
по дисциплине
«Психология труда»

Направление подготовки:
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Направленность (профиль) образовательной программы:
Индустриальная педагогика

Уровень высшего образования:
бакалавриат

Квалификация выпускника:
«бакалавр»

Содержание

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 3
2 Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы 9
2.1 Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля 9
2.2 Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине 12
2.2.1 Примерный перечень вопросов к зачету 12
2.2.2 Примерное задание на зачет 14
2.3 Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине 14
2.3.1 Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине 14
2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение 16
2.3.3 Тесты по дисциплине 18
2.3.4 Практические задания 19
2.3.5 Задания для контрольной работы 25
2.3.6 Примерный перечень тем для рефератов 30
2.3.7 Методика проведения лекции-беседы 32
2.3.8 Методика проведения лекции-дискуссии 32
2.3.9 Методика организации работы в малых группах 34
2.3.10 Методика проведения семинара-конференции 35
3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине 35

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	- ***знает*** сущностные характеристики процесса профессионального саморазвития, научные подходы к анализу процесса профессионального развития и саморазвития личности, теоретико-методологические аспекты профессионального саморазвития будущих педагогов, особенности и способы саморазвития, самоорганизации и самообразования на основе принципов образования в течение всей жизни; факторы и формы педагогической поддержки профессионального самопознания и саморазвития, построение индивидуальной программы профессионального	- ***имеет базовые знания*** сущностных характеристик процесса профессионального саморазвития, научных подходов к анализу процесса профессионального развития и саморазвития личности, теоретико-методологических аспектов профессионального саморазвития будущих педагогов, особенностей и способов саморазвития, самоорганизации и самообразования на основе принципов образования в течение всей жизни; факторов и форм педагогической поддержки профессионального самопознания и саморазвития, построения индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога, путей и способов её реализации; технологий приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков, методов и средств повышения уровня собственной профессиональной компетентности; - ***умеет*** на основе типовых примеров управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию профессионального саморазвития на	Начальный	зачтено (60 – 74 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	саморазвития педагога, пути и способы её реализации; технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков, методы и средства повышения уровня собственной профессиональной компетентности; - ***умеет*** управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, осуществлять самоорганизацию и самообразование; осуществлять педагогическую поддержку профессионального самопознания и саморазвития,	основе принципов образования в течение всей жизни, осуществлять самоорганизацию и самообразование; осуществлять педагогическую поддержку профессионального самопознания и саморазвития, разрабатывать и реализовывать индивидуальную программу профессионального саморазвития педагога; применять технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков, методы и средства повышения уровня собственной профессиональной компетентности; - ***владеет навыками*** управления своим временем, выстраивания и реализации траектории профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, осуществления самоорганизации и самообразования; педагогической поддержки профессионального самопознания и саморазвития, разработки и реализации индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога; приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков, повышения уровня собственной профессиональной компетентности по		

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	разрабатывать и реализовывать индивидуальную программу профессионального саморазвития педагога; применять технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков, методы и средства повышения уровня собственной профессиональной компетентности; - ***владеет*** способностью управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, осуществлять самоорганизацию и самообразование; методикой	инструкции преподавателя.		
		- ***знает*** сущностные характеристики процесса профессионального саморазвития, научные подходы к анализу процесса профессионального развития и саморазвития личности, теоретико-методологические аспекты профессионального саморазвития будущих педагогов, особенности и способы саморазвития, самоорганизации и самообразования на основе принципов образования в течение всей жизни; факторы и формы педагогической поддержки профессионального самопознания и саморазвития, построение индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога, пути и способы её реализации; технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков, методы и средства повышения уровня собственной профессиональной компетентности; - ***умеет*** управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, осуществлять самоорганизацию и самообразование; осуществлять педагогическую поддержку	Основной	зачтено (75 – 89 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	педагогической поддержки профессионального самопознания и саморазвития, навыками разработки и реализации индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков, методами и средствами повышения уровня собственной профессиональной компетентности.	профессионального самопознания и саморазвития, разрабатывать и реализовывать индивидуальную программу профессионального саморазвития педагога; применять технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков, методы и средства повышения уровня собственной профессиональной компетентности; - ***владеет навыками*** самостоятельного управления своим временем, выстраивания и реализации траектории профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, осуществления самоорганизации и самообразования; педагогической поддержки профессионального самопознания и саморазвития, разработки и реализации индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога; приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков, повышения уровня собственной профессиональной компетентности.		
		- ***знает*** сущностные характеристики процесса профессионального саморазвития, научные подходы к анализу	Завершающий	зачтено (90 – 100 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		процесса профессионального развития и саморазвития личности, теоретико-методологические аспекты профессионального саморазвития будущих педагогов, особенности и способы саморазвития, самоорганизации и самообразования на основе принципов образования в течение всей жизни; факторы и формы педагогической поддержки профессионального самопознания и саморазвития, построение индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога, пути и способы её реализации; технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков, методы и средства повышения уровня собственной профессиональной компетентности; - ***умеет*** управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, осуществлять самоорганизацию и самообразование; осуществлять педагогическую поддержку профессионального самопознания и саморазвития, разрабатывать и реализовывать индивидуальную программу профессионального		

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		саморазвития педагога; применять технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков, методы и средства повышения уровня собственной профессиональной компетентности; - ***владеет опытом*** управления своим временем, выстраивания и реализации траектории профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, осуществления самоорганизации и самообразования, педагогической поддержки профессионального самопознания и саморазвития, разработки и реализации индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога; приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков, повышения уровня собственной профессиональной компетентности при решении профессиональных задач повышенной сложности и в нестандартных условиях.		

2 Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

2.1 Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля

1. Способ достижения цели, совокупность приемов и операций практического и теоретического освоения действительности:

а) методика;

б) технология;

в) средство;

г) метод.

2. Верно или неверно?

а) Мотивация — побуждение учащихся к активной учебной деятельности, продуктивному познанию содержания обучения.

б) Мотив — конкретная побудительная причина, вызывающая определенное действие обучаемого.

в) По видам выделяются профессионально-ценностные и утилитарно-практические мотивы.

г) Все мотивы имеют одинаковую силу.

д) Все действующие мотивы осознаются учителями и обучаемыми.

е) В дидактическом процессе действуют только реальные мотивы.

ж) Отношение школьника к учению позволяет выявить некоторые внутренние мотивы.

з) Включенность обучаемого в учебный процесс всегда постоянна.

и) Активность определяет степень (интенсивность, прочность) «соприкосновения» обучаемого с предметом его деятельности.

к) Самостоятельность — способность школьника обходиться без помощи товарищей, учителей, взрослых.

3. Для выяснения уровня интереса обучающихся существуют:

а) прямые способы измерения;

б) словесные косвенные способы описания;

в) практические косвенные способы наблюдения;

г) способы компьютерного анализа;

д) все ответы верны.

4. Обучение можно сделать более интересным, если:

а) поддерживать высокую трудность обучения;

б) взывать к совести, ответственности, долгу обучаемых;

в) включать опровергающие излагаемую истину аргументы;

г) поддерживать постоянно высокую интенсивность обучения;

д) ни один из ответов не верен.

5. «Как я могу мотивировать обучаемого?» — спросит студент. Среди ответов несколько неправильных. Найдите их.

а) Опирайтесь на любопытство.

б) Используйте эффект загадки.

в) Создавайте ситуации поиска.

г) Потребуйте от учащихся внимания и сосредоточенности.

д) Подталкивайте к поиску объяснений.

е) Развивайте концепцию способностей.

ж) Делайте замечания невнимательным.

з) Обеспечивайте обратную связь.

и) Хвалите.

к) Используйте «эффект вызова».

6. Что следует понимать под методом обучения? Из предложенных ответов выберите правильный.

а) Метод обучения — это путь движения мысли от учителя к учащимся с целью передачи знаний последним.

б) Под методом обучения следует понимать также исходные закономерности, которые определяют организацию учебного процесса.

в) Метод обучения является такой логической категорией, которая указывает на путь организации познавательной деятельности.

г) Метод обучения — это упорядоченная деятельность педагога и учащихся, направленная на достижение цели обучения.

д) Метод обучения — это способ сотрудничества учителя с учащимися.

7. Можно ли считать, что лишь некоторые специальные методы стимулируют интерес и потребность учиться, побуждают обучающихся к учению?

а) Нет, это общая функция всех методов, применяемых в школе.

б) Да, лишь отдельные методы, такие, например, как контроль, побуждают учащихся к учению, остальные нейтральны в этом отношении.

в) Ни один метод специально не направлен на побуждение к учению.

г) Методы — это пути (способы) достижения цели, никаких других функций они не выполняют.

д) Побуждение к учению — побочная функция всех методов.

8. Из перечисленных утверждений выберите методы обучения:

а) беседа;
б) устное изложение;
в) лекция;
г) рассказ;
д) инструктаж;
е) объяснение;
ё) разъяснение;
ж) работа с книгой;
з) эстетическое воспитание;
и) видеометод;
к) проблемное обучение;
л) диспут;
м) дискуссия;
н) познавательная игра;
о) трудовое воспитание;
п) повторение изучаемого;
р) методы программированного обучения;
с) демонстрация;
т) обобщение;
у) индуктивный;
ф) иллюстрация;
х) стимулирования;
ц) упражнения;
ч) дедуктивный;
ш) практический метод;
щ) лабораторный метод;
ь) подведение итогов;
ы) обучающий контроль;
ъ) комбинированный;
э) ситуационный метод;
ю) письменные упражнения;

я) увещевание.

9. Это общение педагога и детей, в процессе которого происходит управляемое познание, освоение социокультурного опыта, овладение конкретными видами деятельности, которые лежат в основе формирования личности, освоения системы ценностей. О каком процессе идет речь?

а) обучение;

б) воспитание;

в) развитие;

г) формирование.

10. Из перечисленных утверждений выберите факторы, определяющие выбор методов обучения:

а) цель обучения;

б) уровень, которого необходимо достигнуть;

в) уровень мотивации обучения;

г) реализация принципов, закономерностей обучения;

д) объем требований и содержания, который необходимо реализовать;

е) количество и сложность учебного материала;

ж) уровень подготовленности учащихся;

з) активность, интерес учащихся;

и) возраст;

к) работоспособность учащихся:

л) сформированность учебных навыков;

м) учебная тренированность и выносливость;

н) время обучения;

о) материально-технические условия обучения:

п) организационные условия обучения;

р) применение методов на предыдущих уроках;

с) тип и структура занятия;

т) взаимоотношения между учителем и учащимися, сложившиеся в процессе учебного труда;

у) количество учащихся в классе;

ф) уровень подготовленности педагога.

11. Важнейшими характеристиками конфликта являются:

а) противоречия между сторонами;

б) столкновение между сторонами;

в) высказывание своего недовольства;

г) наличие отрицательных эмоций.

12. Сотрудничество как стратегия поведения в конфликтной ситуации:

а) заключается в навязывании другой стороне предпочтительного для себя решения;

б) позволяет осуществить поиск такого решения, которое бы удовлетворило обе стороны;

в) предполагает взаимные уступки в чем-то важном и принципиальном для каждой из сторон;

г) основывается на игнорировании своих интересов и принятии позиции оппонента.

13. Методом выявления структуры отношений в малой группе, определяющейся эмоциональными связями, взаимными симпатиями-антипатиями, притяжениями-отталкиваниями, является:

а) социология;

б) эмоциограмма;

в) психодрама;

г) социометрия.

2.2 Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине

2.2.1 Примерный перечень вопросов к зачету

1. Место психологии труда в системе наук и её основные методологические принципы.
2. Предмет, цели и задачи психологии труда.
3. Экспериментальные методы психологии труда.
4. Неэкспериментальные методы психологии труда.
5. Трудовой метод в психологическом изучении профессий.
6. Основные разделы психологии труда и их характеристики.
7. Эргономика: понятие, предмет, задачи.
8. История развития психологии труда за рубежом.
9. История развития психологии труда в России.
10. Психологическая структура профессиональной деятельности.
11. Психологические механизмы формирования деятельности.
12. Понятия «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессии».
13. Методы и различные схемы профессиографирования.
14. Уровни анализа трудовой деятельности.
15. Общая схема профотбора.
16. Аналитическая профессиограмма и формула профессии.
17. Основные этапы развития субъекта труда (по Е.А. Климову).
18. Основные этапы развития субъекта труда (по Д. Сьюперу).
19. Уровни профессионализма и этапы освоения профессии (по А.К. Марковой).
20. Проблемы формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности.
21. Проблемы развития профессионального самосознания.
22. Кризисы профессионального становления.
23. Проблема профессиональных деструкций.
24. Общее представление о функциональных состояниях работника. Динамика работоспособности.
25. Проблема стресса и дистресса в труде.
26. Принципы и методы диагностики и коррекции функциональных состояний человека в труде.
27. Сущность и структура производственного конфликта.
28. Факторы возникновения и развития производственных конфликтов.
29. Структура управления производственными конфликтами.
30. Мотивы трудовой деятельности.
31. Содержательные и процессуальные теории мотивации профессиональной деятельности.
32. Методы и приёмы оптимизации мотивационного потенциала профессиональной деятельности.
33. Понятия: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор.
34. Профессиональная ориентация. Основные её формы, направления и методы.
35. Методы профессионального консультирования.
36. Представления о труде и конкретная культурно-историческая эпоха: связь и взаимовлияние.
37. Система управления людьми Ф. Тейлора.
38. Административная концепция А. Файоля.
39. Концепция человеческих отношений Э. Мейо.

40. Концепции трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор и др.).
41. Психотехника и её кризис.
42. Причины возникновения и развитие профориентации в России.
43. Труд как социально-психологическая реальность. Житейские и философские представления о труде.
44. Психологическое понимание труда и профессии.
45. Психология профессий - отрасль психологической науки и практики.
46. Теоретические основы профессионального становления личности.
47. Методы исследования психологии профессий.
48. Профессиональное самоопределение личности.
49. Психологическое сопровождение профессионального становления личности.
50. Акмеологический подход в исследовании развития профессионала.
51. Психология труда педагога. Педагог-практик как субъект труда.
52. Проблема модели специалиста.
53. Психолог-профконсультант - посредник между самоопределяющимся человеком и культурой.
54. Кризисы разочарования и основные этапы развития педагога.
55. Теоретико-методологические основы инженерной психологии.
56. Специфика методов инженерной психологии.
57. Особенности и классификация систем «человек-машина». Показатели качества СЧМ.
58. Оператор в системе «человек-машина» и общая схема его деятельности. Принятие решений оператором.
59. Профессиональные действия и профессиональные задачи в труде оператора. Ошибки в труде оператора.
60. Основы проектирования и эксплуатации СЧМ.
61. Психологические особенности системы «человек-компьютер».
62. Психологические особенности труда в организации. Представление об организации. Организационная культура.
63. Психология производственного коллектива.
64. Проблемы руководства и лидерства в организации.
65. Основы кадрового менеджмента.
66. Связь организации с общественностью - паблик рилейшнз.
67. Основы организационного консультирования.
68. Основы профессионального образования. Сущность и основные стратегии профессионального образования.
69. Идеи политехнического, непрерывного и опережающего образования.
70. Формирование обобщённой ориентировки в основных компонентах профессиональной деятельности при подготовке рабочих. Теория учебных тренажёров.
71. Проблема формирования личности профессионала.
72. Студент как субъект учебной деятельности. Особенности вузовского обучения педагогов.
73. Проблема элитарного профессионального образования.
74. Основы профессионального самоопределения. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в профессиональной деятельности. Личное достоинство как высшее проявление субъектности в труде.
75. Главная цель и основные задачи профессионального самоопределения.
76. Психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения.
77. Типы и уровни профессионального самоопределения.
78. Основные методы профориентации.
79. Методы активизации профессионального самоопределения.

80. Основные стратегии организации профориентационной помощи.
81.Ценностно-смысловые основы трудовой деятельности.
82. Проблемы гуманитаризации труда в современных условиях.
83. Проблема поиска идеала в профессиональном и личностном самоопределении.
84. Элитарные ориентации в профессиональном самоопределении, труде и творчестве. Личностный компромисс как вариант построения «успешной» карьеры.

2.2.2 Примерное задание на зачет

1. Предмет, цели и задачи психологии труда.
2. Мотивы трудовой деятельности.
3. Соотнесите стадии профессионального становления личности и их возрастные границы:

№	Стадия	Возрастные границы
1.	Профессиональное мастерство	А. 0-12 лет
2.	Оптация	Б. 18-25 лет
3.	Профессиональная подготовка	В. 30-38 лет
4.	Вторичная профессионализация	Г. 12-16 лет
5.	Первичная профессионализация	Д. 38-55 лет
6.	Аморфная оптация	Е.25-30 лет
7.	Профессиональная адаптация	Ж. 16-23 года

2.3 Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине

2.3.1 Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине

Наименование оценочного средства	**Краткая характеристика оценочного средства**	**Представление оценочного средства в фонде**
Контрольный опрос	Контрольный опрос – это метод оценки уровня освоения компетенций, основанный на непосредственном (беседа, интервью) или опосредованном (анкета) взаимодействии преподавателя и студента. Источником контроля знаний в данном случае служит словесное или письменное суждение студента.	Примерный перечень вопросов к зачету Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
Собеседование	Собеседование – это один из методов контрольного опроса, представляющий собой относительно свободный диалог между преподавателем и студентом на заданную тему.	Примерный перечень вопросов к зачету Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
Тестовые задания	Тестирование - удовлетворяющая критериям исследования эмпирико-аналитическая процедура оценки уровня освоения компетенций студентами.	Тесты по дисциплине
Самостоятельное выполнение практических заданий	Метод, при котором обучающиеся приобретают навыки творческого мышления, самостоятельного решения проблем теории и практики.	Практические задания
Контрольная работа	Эффективный метод проверки знаний	Задания для контрольной

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	обучающихся, полученных ими на определённом этапе. Основная задача контрольных работ – выявить, какие изученные темы вызывают затруднения и в последствие искоренить недостатки.	работы
Написание и защита реферата	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Примерный перечень тем для рефератов
Лекция-беседа	Диалогический метод изложения и усвоения учебного материала. Лекция-беседа позволяет с помощью системы вопросов, умелой их постановки и искусного поддержания диалога воздействовать как на сознание, так и на подсознание обучающихся, научить их самокоррекции.	Методика проведения лекции-беседы
Лекция-дискуссия	Метод обучения, основанный на обмене мнениями по определенной тематике. Хорошо проведенная дискуссия учит более глубокому пониманию проблемы, умению защищать свою позицию, но считаться с мнением других. Использовать дискуссию в учебном процессе целесообразно в том случае, когда обучающиеся обладают значительной степенью самостоятельности мышления, умеют аргументировать, доказывать и обосновывать свою точку зрения.	Методика проведения лекции-дискуссии Примерный перечень вопросов к зачету Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
Работа в малых группах	Метод, направленный на участие обучающихся в работе, развитие навыков сотрудничества, межличностного общения.	Методика организации работы в малых группах Практические задания
Семинар-конференция	Метод обучения, основанный на заслушивании и обсуждении докладов по рефератам обучающихся под руководством преподавателя, стимулирует исследовательскую деятельность, умение отстаивать свою точку зрения, актуализирует ораторское искусство докладчиков и	Методика проведения семинара-конференции Примерный перечень тем для рефератов

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	способность взаимодействовать с аудиторией.	

2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение

1. Как соотносится предмет психологии труда с предметом психологии?
2. Назовите основные и вспомогательные проблемы психологии труда.
3. Что такое "эргономика"?
4. Как соотносятся эргономический и психологический подходы к изучению трудовой деятельности?
5. Назовите основные разделы психологии труда.
6. Что нового предложил Ф.У. Тейлор в плане изучения труда?
7. Чем характеризуется современный этап в развитии научных представлений о труде?
8. В чем сущность психотехнического подхода?
9. Какова основная причина кризиса психотехники?
10. Как повлияли особенности социально-экономического развития России начала XX века на развитие психологии труда?
11. Чем известен И.Н. Шпильрейн?
12. Чем принципиально отличаются философское и психологическое представления о труде?
13. Что определяет субъективную значимость труда?
14. Как соотносятся понятия "профессиограмма", "психограмма" и "аналитическая профессиограмма"?
15. Чем различаются информационная и диагностическая профессиограмма?
16. Можно ли однозначно утверждать, что предложенная Е.А. Климовым "формула профессий" является разновидностью профессиограмм?
17. Что такое "трудовой метод" в изучении профессиональной деятельности?
18. В чем сложности корректно организованного профотбора? Приведите аргументы "за" и "против" использования стандартизированных опросников и тестов в профотборе.
19. Что такое "оптация" и кто такой "оптант"?
20. Как формируются профессиональные цели и мотивация?
21. Как формируется индивидуальный стиль труда?
22. В чем суть профессионального кризиса?
23. Чем характеризуется кризис профессионального выбора у подростка?
24. В чем суть профессиональных деструкций?
25. Приведите примеры профессиональных деструкций в психолого-педагогических профессиях.
26. Можно ли назвать оператором парикмахера с механической машинкой? Почему?
27. В чем специфика методов инженерной психологии?
28. Чем определяется быстродействие труда оператора?
29. Что такое "спонтанная отвлекаемость" в операторском труде?
30. Приведите пример рационального (и нерационального) расположения клавиатуры и дисплея персонального компьютера.
31. Приведите примеры правил экономии рабочих движений.
32. В чем проблема "технократического мышления"?
33. Как соотносятся "органопроекция" и "объектопроекция"?
34. Каковы перспективы создания искусственного интеллекта на основе компьютерных технологий?
35. В чем суть организации?
36. Назовите основные компоненты организационной культуры.

37. Что такое лидер организации (по сравнению с лидером группы или коллектива)?
38. Назовите главные цели аттестации.
39. Чем вызвана необходимость командообразования в организациях?
40. Назовите достоинства и преимущества внешнего консультанта организации.
41. В чем главная сложность исследования функциональных состояний работника?
42. Каким образом связана проблема стресса (дистресса) с проблемой удовлетворенности трудом (по Г. Селье)?
43. Что общего в понимании и в механизмах профессионального стресса и конфликта в организации?
44. Каковы основные правила остановки "болтливого собеседника" в деловых отношениях (по Н.В. Самоукиной)?
45. Чем характеризуется "конфликтная личность бесконфликтного типа"?
46. Что значит "управлять конфликтом"?
47. Назовите основные неконструктивные способы ("уловки") организации и проведения производственного собрания, способствующие развитию деструктивности конфликтных отношений.
48. Обозначьте основные условия перехода от конфликта к сотрудничеству в условиях организации.
49. В чем сущность профессионального образования?
50. Назовите основные стратегии профессионального образования.
51. В чем суть "политехнизма" в профессиональном образовании?
52. Что понимал К. Маркс под "профессиональным кретинизмом" (или "профессиональной идиотией")?
53. Как соотносятся понятия "непрерывное образование" и "опережающее образование"?
54. В чем особенность вузовского образования ("университетского курса" - по С.И. Гессену)?
55. Назовите основные проблемы элитарного образования в условиях современной России. Как Вы считаете, правомерно ли вообще говорить об элитарном профессиональном образовании? Почему?
56. Какие основные проблемы возникают перед преподавателем, когда он пытается рассматривать со студентами нравственные проблемы их будущей профессиональной деятельности?
57. В чем сущность профессионального самоопределения?
58. Чем отличаются профессиональное и личностное самоопределение?
59. В чем заключается главная цель профессионального самоопределения?
60. Чем различаются "жизненные сценарии" и "жизненные стратегии" (по Э. Берну)?
61. Насколько оправданно в профессиональном консультировании рассматривать построение "образа жизни" человека? Почему?
62. В чем сущность "рыночной ориентации" личности (по Э. Фромму)?
63. Чем, по-Вашему, могут объясняться различия у разных авторов в типологиях профессионального и личностного самоопределения?
64. Как бы Вы обосновали необходимость рассмотрения с самоопределяющимся клиентом различных психологических "пространств" профессионального выбора? Что такое вообще "психологическое пространство" профессионального самоопределения?
65. В чем сущность стратегий самообмана при оказании помощи в профессиональном самоопределении?
66. Какое значение для профессионального и жизненного самоопределения имеет поиск идеалов?
67. Что имел в виду Э. Эриксон, когда говорил, что для подростка в поиске социальных ценностей важна "аристократия" и "идеология"?
68. Что такое "элитарные ориентации" самоопределяющейся личности?

69. Как проявляются элитарные ориентации в профессиональном самоопределении, труде и творчестве?

70. В чем проявляется противоречивость представлений о путях к "успеху" у подрастающего человека?

71. Приведите примеры неизбежных внутренних компромиссов на пути к профессиональному успеху на разных этапах развития профессионала.

72. Приведите примеры разных оснований при оценке жизненного успеха.

73. В чем заключается главная сложность построения "модели специалиста" психолога-практика?

74. Какие основные "кризисы разочарования" можно выделить в ходе профессионального образования и дальнейшего развития психолога?

75. Что означает "посредничество психолога между клиентом и культурой"? Какие основные сложности можно выделить в ходе реализации посредничества психолога между клиентом и культурой?

76. Должен ли психолог быть интеллигентом или ему достаточно просто выполнять свои профессиональные обязанности в работе с самоопределяющимся клиентом?

77. Может ли быть удовлетворен жизнью безработный?

2.3.3 Тесты по дисциплине

1. Широкий комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии – это:
А) профконсультация
Б) профориентация
В) профессиональное самоопределение
2. Индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении:
А) профподбор;
Б) профориентация
В) профессиональное самоопределение
Г) профконсультация
3. Определенная последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни (по Дж. Сьюперу) - это …… .
4. Это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу, которое может быть осуществлено, как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения:
А) профессиональное самоопределение
Б) профессиональная перспектива;
В) профессиональный выбор;
Г) профессиональная карьера
5. Реальные изменения социального статуса человека - это:
А) гностический уровень профессионального самоопределения;
Б) практический уровень профессионального самоопределения;
В) карьерный уровень профессионального самоопределения.
6. В чём заключается сущность профессионального самоопределения?
7. Постепенно сформировать у клиента внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного) - это …… .
8. Успешная самореализация при отсутствии ценностей, экзистенциальной ориентации, позитивных образов будущего и планирования; погоня за сиюминутными удовольствиями характерна для следующего типа личностного самоопределения:
1) гармоничное 2) стагнирующее 3) беспечное 4) бесперспективное
5) негативное 6) защитное 7) фантазийное 8) прагматичное
9) гедонистическое 10) зависимое 11) бездуховное 12) пассивное
13) невротичное 14) бездейственное 15) отсроченное
9. Для какого типа самоопределения характерно следующее:

А) глобальность, всеохватность того образа и стиля, которые специфичны для той социокультурной среды, в которой обитает данный человек?
Б) для полноценного самоопределения лучше подходят не "благоприятные" в обывательском представлении условия, а, наоборот, сложные обстоятельства и проблемы, которые не только позволяют проявиться в трудных условиях лучшим качествам человека, но часто и способствуют развитию таких качеств?
В) требуются "подходящие", благоприятные условия (социальный запрос, соответствующие организации, оборудование) и характерна большая формализация?
10. Педагог ищет на работе любую возможность, чтобы не выполнять свои профессиональные обязанности. В жизни это проявляется в банальной лени и жизненной пассивности - это какой тип или уровень профессионального самоопределения?
А) Агрессивное неприятие деятельности
Б) Молчаливое избегание деятельности.
В) Реализация стереотипных способов деятельности.
Г) Стремление усовершенствовать отдельные элементы своей деятельности
Д) Стремление существенно усовершенствовать свою деятельность в целом.
11. Перечислите основные методы профориентации.

2.3.4 Практические задания

1. Лариса Т., ученица 9 класса, хочет стать врачом-терапевтом. Учится она на 4 и 5. Любимые предметы - литература и история. Дома любит шить и читать иностранную литературу. Лариса считает, что профессия врача очень интересная и благородная. Лариса - тихая и спокойная девочка, с претензиями на утончённость и изысканность. В классе её уважают, но к намерению стать врачом относятся безразлично. Её родители (инженеры) не одобряют намерений дочери, считая, что ей лучше поступать в технический вуз. Сама Лариса надеется после 11 класса сразу поступить в медицинский институт, а если не поступит - год поработать санитаркой и поступать снова, уже имея стаж работы и даже небольшой опыт.
Правильный ли профессиональный выбор осуществила Лариса Т.? Реализует ли она его после 11 класса? Ответ обоснуйте.
2. Девятиклассник Вова Б. собирается стать юристом. Его дедушка, заслуженный юрист на пенсии, намерение внука одобряет. Сам Вовочка увлекается спортом. Ходит в секцию футбола, собирается пойти в группу восточного единоборства, дома иногда паяет, увлекается радиотехникой. В школе он учится з основном на тройки, но оправдывает себя тем, что в старших классах ему наймут репетитора и он станет отличником, и тогда после школы он спокойно поступит на юрфак МГУ.
Правильный ли профессиональный выбор он осуществил? Реализует ли он его после 11 класса? Ответ обоснуйте.
3. Проанализировать с помощью «Схемы анализа профессии» несколько профессий (по своему усмотрению). Провести игру «Угадай профессии» с небольшой группой участников или провести индивидуальную профконсультацию с использованием «Схемы анализа профессии» со знакомым человеком.
4. Составить аналитическую профессиограмму для любой профессии (по своему усмотрению), используя более упрощенную схему: профессиональная задача - психологическая характеристика выполнения данной задачи - требуемые профессионально важные качества (ПВК). В качестве помощи при составлении аналитической профессиограммы можно воспользоваться перечнем основных качеств человека. Попробуйте также самостоятельно подобрать для исследования каждого качества соответствующие психодиагностические методики.
5. Провести сравнительное наблюдение за доступной для этих целей деятельностью какого-либо работника (по своему усмотрению) по схеме.
6. Провести анализ ошибок деятельности какого-либо профессионала (по своему усмотрению) по схеме.

7. Исследовать с помощью трудового метода основные особенности какого-либо несложного (и доступного) профессионального труда (по своему усмотрению) и постараться дать предложения по оптимизации данного труда.

Задачи репродуктивного уровня

1 вариант

1. Дайте определение следующим понятиям: психология труда, эргономика, организационная психология, профессиограмма, профессиональные деструкции, субъект труда.
2. Опишите проблемы, нарушения и кризисы на этапах профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и развития профессионализма, становления индивидуального стиля профессиональной деятельности.
3. Что подразумевается под функциональными состояниями? Как осуществлять их диагностику, профилактику и коррекцию?

2 вариант

1. Дайте определение следующим понятиям: объект труда, инженерная психология, кризисы профессионального становления, стресс и дистресс, конфликт в профессиональной деятельности, психограмма.
2. Опишите развитие человека как субъекта труда.
3. Что подразумевается под профессиональными деформациями? Как осуществлять их диагностику, профилактику и коррекцию?

3 вариант

Задания по теме «Психология трудовой мотивации»

Соотнесите концепцию и её назначение:

1. концепция Ф. Тейлора.
2. концепция М. Вебера
3. концепция А. Файоля
4. концепция Э. Мейо
5. концепция А. Маслоу
6. концепция Ф. Херцберга
7. концепция Д. Макгрегора.

А. данная теория используется в административном управлении, полагает, что каждый работник должен уметь управлять и управляться со своей работой.

Б. согласно данной концепции, управление - это функция только высшего звена менеджеров; используется для извлечения максимальной прибыли.

В. данная концепция основана на том, что человек ленив и его надо заставить работать.

Г. данная концепция строится на том, что низшие факторы (отношения с руководством, надзор и т.д.) не могут замотивировать на труд.

Д. данная концепция говорит о том, что исполнители должны действовать согласно рациональной схеме и избегать предубеждённости и личных симпатий во взаимоотношениях.

Е. данная теория показала отрицательные влияния группы на производительность отдельного работника.

Ж. согласно данной концепции самоактуализирующаяся личность руководствуется внутренней мотивацией, мало подвержена внешнему влиянию, свободна в собственном выборе.

4 вариант

Задание по работе с глоссарием дисциплины: «Соотнесите понятие и его определение»

1 вариант

1.	Объект психологии труда	а	психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских

			действиях, а также свойства личности, через которые эта активность реализуется
2.	Психология труда в традиционном варианте	б	психологическая характеристика основных профессий, определение требований профессий к личности, изучение мира профессий в целом.
3.	Принцип детерминизма	в	совокупность признаков, которые характеризуют предметные и субъективные условия деятельности, позволяющие организовать ее в соответствии с ее целями и мотивами
4.	Деятельность	г	высший уровень работы любого специалиста
5.	Движение	д	работник заметно выделяется на общем фоне
6.	Эргономика	е	описание процессов и механизмов ее психической регуляции, ее структуры и содержания, а также операционных средств ее реализации.
7.	Психология управления	ж	вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне
8.	Информационная основа деятельности	з	работник стал лучшим среди мастеров
9.	Профессиограмма	и	рассмотрение психологических закономерностей процесса профессионализации личности, начиная от этапов профессиональной ориентации и обучения и кончая завершающими этапами профессиональной биографии.
10.	Стадия интернала	к	центральное, главное положение человека в структуре деятельности, его активную позицию по отношению к окружающей среде.
11.	Стадия мастера	л	психика определяется образом жизни и изменяется с изменением образа жизни.
12.	Стадия наставника	м	наименьшая относительно законченная часть технологического процесса, осуществляемая с единой производственной целью, на одном рабочем месте, одним рабочим или группой, при помощи однотипных инструментов
13.	Психология труда	н	частичный или полный распад навыка
14.	Стадия оптация	о	описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности», сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач
15.	Инженерная психология	п	конкретное исполнение операций
16.	Стадия адаптанта	р	выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности
17.	Психологический модуль профессии	с	метод включённого эксперимента
18.	Формула профессии	т	изучает иерархические взаимоотношения работников в условиях организации, а также условия оптимизации этих взаимоотношений
19.	Профессиографирование	у	процесс формирования психологической системы деятельности
20.	Трудовой метод	ф	обобщенные характеристики, позволяющие в закодированном виде представлять разные профессии и специальности

21.	Операция	х	стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути
22.	Стадия адепта	ц	изучаются психофизиологические основания труда, история развития знаний о труде, теоретико-методологические основы психологии труда
23.	Деавтоматизация	ч	вхождение в профессию после завершения профессионального обучения
24.	Стадия мастера	ш	индивидуальная форма существования общественных отношений, она характеризует способ включения личности в существующую систему разделения труда
25.	Психограмма	щ	типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку
26.	Карьеровая психология	ь	отрасль психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека (процессы и состояния, особенности личности) в процессе его труда.
27.	Принцип антропоцентриза	ы	комплексное изучение человека в труде
28.	Системогенез	э	изучает информационное взаимодействие человека (субъекта труда) со сложной техникой, а также изучающая различные характеристики и функциональные состояния человека-оператора.
29.	Внутренняя характеристика деятельности	ю	профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ
30.	Предмет психологии труда	я	конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, а также правила исполнения работы (технология трудового процесса) и условия ее организации

5 вариант

1.	Этап роста	а	совокупность (симптомокомплекс) различных характеристик, процессов, свойств и качеств, обусловливающих уровень активности систем, эффективность деятельности и поведение
2.	Профессиональные деструкции	б	переключение на новый вид деятельности
3.	Хронометраж	в	общий адаптационный синдром, представляющий собой трехфазную реакцию адаптации
4.	Инженерная психология	г	познание профессии изнутри
5.	Психограмма	д	изучает иерархические взаимоотношения работников в условиях организации, а также условия оптимизации этих взаимоотношений
6.	Метод анамнеза	е	комплексное изучение человека в труде
7.	Этап поддерживания	ж	апробация своих сил в различных видах трудовой и учебной деятельности

8.	Эргономика	з	осознанная неудовлетворенность работника; постепенно намечаются варианты изменения ситуации
9.	Суперпрофессионализм	и	получение информации о личности из разных источников, которыми могут быть руководители организации или подразделения, коллеги, подчиненные
10.	Дистресс	к	профессиональное обучение, больше ориентированное на целенаправленное формирование личности профессионала и профессиональное саморазвитие субъекта труда, предполагающее психолого-педагогическую поддержку
11.	Профпригодность	л	конкретный трудовой процесс
12.	Монотония	м	столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях
13.	Профессиональный отбор	н	система психологических знаний о труде как деятельности и трудящемся как её субъекте
14.	Предкритическая фаза	о	описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности
15.	Управленческая психология	п	соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность
16.	Активный отдых	р	опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала
17.	Фотография рабочего дня	с	вершина профессиональных достижений
18.	Психология труда	т	функциональное состояние организма, проявляющееся во временном снижении работоспособности, в ряде субъективных ощущений, объединенных чувством усталости
19.	Трудовой метод	у	измерение времени трудовых операций
20.	Функциональное состояние	ф	нарушение, характеризующееся грубыми расстройствами деятельности и дезоптимизацией психических состояний
21.	Конфликт	х	проблемы не всегда четко осознаются, но проявляются в психологическом дискомфорте на работе
22.	Стресс	ц	постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и на развитии самой личности
23.	Объект психологии труда	ч	научно обоснованный допуск людей к какому-либо определенному виду труда
24.	Профессиональное образование	ш	человек стремится создать устойчивое профессиональное и социальное положение
25.	Метод обобщения независимых характеристик	щ	представляет собой временную регистрацию последовательности выполнения действий, смену режимов труда и отдыха, вынужденных пауз в работе

26.	Метод экспертных оценок	ь	выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности
27.	Профессиограмма	ы	сбор данных об истории развития конкретной личности как субъекта трудовой деятельности
28.	Утомление	э	изучает объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники
29.	Критическая фаза	ю	специфическое функциональное состояние, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей
30.	Этап «разведки»	я	происходит развитие основных интересов и способностей

Задачи реконструктивного уровня

1. Учитель химии в средней школе - это профессия, специальность, трудовой пост или должность? А директор средней школы?
2. Может ли быть удовлетворён жизнью безработный? Обоснуйте свой ответ.
3. Какую роль играет в урегулировании производственных конфликтов знание «уловок» и недобросовестных приёмов ведения дискуссии (особенно, когда такое знание получают заведомо непорядочные работники и руководители)? Ответ обоснуйте.
4. Если можно оценить труд в деньгах, то можно ли таким же образом (в деньгах) оценивать и самого работника, ведь хороший работник неизбежно самореализуется в труде, т.е. вкладывает в свою трудовую деятельность лучшее, что у него есть? Ответ обоснуйте.
5. Какие основные проблемы возникают перед преподавателем, когда он пытается рассматривать со студентами нравственные проблемы их будущей профессиональной деятельности? Ответ обоснуйте.
6. Какой путь совершенствования труда эффективнее: приспособление человека к технике или приспособление техники к работнику? Ответ обоснуйте.
7. В чём проблема «технократического мышления»? Каковы перспективы создания искусственного интеллекта на основе компьютерных технологий?
8. Назовите основные неконструктивные способы («уловки») организации, а также способы проведения производственного собрания, способствующие развитию деструктивности конфликтных отношений.
9. Какие основные правила остановки «болтливого собеседника» в деловых отношениях (по Н.В. Самоукиной)?
10. Приведите примеры правил экономии рабочих движений.
11. Приведите примеры профессиональных деструкций в психолого-педагогических профессиях.
12. Чем принципиально отличаются философское и психологическое представления о труде?
13. Должен ли психолог быть интеллигентом или ему достаточно просто выполнять свои профессиональные обязанности в работе с самоопределяющимся клиентом? Ответ обоснуйте.
14. Может ли человек быть профессионалом не в одной области? О ком можно сказать - состоявшийся (не состоявшийся) профессионал? Ответ обоснуйте.
15. Можно ли назвать оператором парикмахера с механической машинкой? Почему?
16. Следует ли непременно стремиться к снижению стрессов и конфликтов в производственной деятельности? Ответ обоснуйте.

17. Назовите основные проблемы элитарного образования в условиях современной России. Как Вы считаете, правомерно ли вообще говорить об элитарном профессиональном образовании? Почему?

Задачи творческого уровня

1. Разработать собственную деловую/профориентационную игру.

2.3.5 Задания для контрольной работы

1. Предметом психологии труда является:
А) психика работника Б) целостные структуры личности профессионала
В) психологические качества специалиста Г) субъект труда
2. Концептуальные уровни помощи развивающемуся субъекту труда:
А) адаптивно-производственный; Б) социально-адаптационный;
В) социально-технологический; Г) ценностно-смысловой
3. Понятие «эргономика» - это:
А) наука о трудовых действиях Б) раздел психологии, изучающий трудовые действия и операции; В) комплексное изучение человека в труде на стыке разных наук;
Г) раздел экономики, изучающий труд на современном этапе;
4. Термин «эргономика» был предложен:
А) В.Н. Мясищевым и В.М. Бехтеревым; Б) И.Н. Шпильрейном и А.К. Гастевым; В) Е.А. Климовым и О.Г. Носковой Г) Г. Мюнстербергом и В. Штерном
5. Что является общим методом психологии труда:
А) наблюдение за работой профессионала; Б) лабораторный эксперимент;
В) исследование и развитие субъекта труда; Г) герменевтический метод
6. Комплексное изучение человека в трудовой деятельности:
А) психология профессий Б) возрастная психология
В) эргономика Г) психология профессионализма
7. Инженерная психология рассматривает субъекта труда во взаимоотношениях:
А) с природой Б) с человеком В) с культурой Г) с техникой
8. Эргономическая система включает в себя:
А) субъект труда-организация-техника-условия труда
Б) человек-коллектив-машина-среда-социум-культура-природа
В) человек-машина-коллектив-цивилизация
Г) руководитель-подчинённый-коллектив-социум
9. В чём проявляется субъектность профессионала:
А) в творческом подходе к своим трудовым обязанностям
Б) в проявлении инициативы на работе
В) в способности к спонтанности и рефлексии своей спонтанности в условиях производственной деятельности
Г) в дисциплинированности и исполнительности
10. Под объектом труда понимается:
А) цель и условия труда; Б) средства и результат труда;
В) конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, условия, средства труда и правила исполнения работы;
Г) должностные инструкции работника.
11. Основы современного понимания трудовой деятельности были определены в трудах:
А) В.И. Ленина Б) К. Маркса В) Ф. Энгельса Г) Э. Фромма
12. Основателем научного менеджмента считают:
А) М. Вебера Б) А. Файоля; В) Ф. Тейлора; Г) Э. Мэйо
13. Главная задача в системе Ф. Тейлора:
А) повышение благосостояния работников предприятия;

Б) улучшение социально-психологического климата в коллективе;
В) научный подход при отборе и расстановке кадров;
Г) обеспечение максимальной прибыли предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием каждого работника.
14. Принцип восходящих потребностей работника отражён:
А) в административной концепции; Б) в социологической концепции бюрократии;
В) в синтетической концепции управления; Г) в концепции трудовой мотивации.
15. Термин «психотехника» был предложен:
А) К. Марксом; Б) Г. Мюнстербергом; В) В. Штерном; Г) И.Н. Шпильрейном.
16. Основные задачи психотехники:
А) развитие эргономического подхода; Б) выбор работников с помощью профотбора и профконсультации; В) достижение наивысшей производительности труда;
Г) достижение желаемых психологических эффектов; Д) разработка управленческих решений.
17. Главный принцип психологии труда отражен Е.А. Климовым в:
А) «бронзовом» правиле психологии труда; Б) «серебряном» правиле психологии труда;
В) «золотом» правиле психологии труда; Г) «платиновом» правиле психологии труда;
18. Уровень профессионального мастерства определяется:
А) наличием диплома о высшем образовании; Б) наличием дополнительной специализации;
В) наличием грамот и наград; Г) квалификацией.
19. Основными составляющими понятия «трудовой пост» является:
А) цель и предмет труда; Б) средства труда и профессиональные обязанности;
В) права работника и производственная среда; Г) заработная плата и должность.
20. Наука о принципах, методах, законах труда человека - это:
А) эргография Б) эргономика В) эргология Г) эрготехника
21. Вставьте пропущенное слово во фразу: «Профессия - это….»:
А) аналог должности; Б) группа родственных специальностей;
В) квалификационная характеристика трудового поста;
Г) необходимая для общества, ограниченная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда стредства для существования и развития.
22. Понятие «профессиограмма» определяется как:
А) структурно-логическая характеристика профессий; Б) информационно-справочная характеристика профессий; В) психолого-технологическая характеристика профессий;
Г) описательно-технологическая характеристика профессий.
23. Профессионально важные качества специалиста отражаются:
А) в профессиограмме; Б) в психограмме;
В) в технологической карте; Г) в формуле профессии.
24. В формуле профессий выделяются:
А) внешние психологические признаки труда;
Б) формальные психологические регуляторы труда;
В) обобщённые характеристики профессии;
Г) технологические характеристики производственного процесса.
25. Трудовой метод в изучении профессиональной деятельности - это:
А) наблюдение за трудовым процессом; Б) описание трудового процесса;
В) информирование о трудовом процессе; Г) непосредственное участие в трудовом процессе.
26. Профессиональный отбор предполагает:
А) обучение новых сотрудников; Б) распределение должностей среди сотрудников;
В) выявление лидерских качеств у сотрудников Г) собеседование, тестирование, интервью
27. Проблемы рационализации труда рассматривает:
А) психотехника травматизма и аварийности Б) психологическое профессиоведение
В) профориентация Г) рефлексология труда
28. Модель специалиста предполагает выделение:

А) профессиограммы; Б) профессионально-должностных требований
В) квалификационного профиля Г) данные о предшествующих доходах
29. Ориентировочная схема экспресс - изучения профессии была предложена:
А) Е.А. Климовым и О.Г. Носковой; Б) Е.С. Романовой и Г.А. Суворовой
В) Е.М. Ивановой и А.К. Марковой; Г) Е.М. Гербер и В.Е. Гавриловым.
30. Профессионалом называют:
А) человека, имеющего диплом; Б) стабильно работающего человека
В) лидера коллектива Г) работника, старше 45 лет
31. Основные формы труда:
А) целенаправленный и предметный труд Б) «живой» и абстрактный труд
В) орудийный и материализованный труд Г) общественный и престижный труд
32. Главной психологической особенностью трудящегося является:
А) увлечённость своим делом Б) целеустремлённость в работе
В) идентичность своему делу Г) активность в работе
33. Главным смыслом труда является:
А) чувство радости Б) чувство гордости
В) чувство уверенности Г) чувство собственного достоинства
34. Широкий комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии: это -
А) профконсультация Б) профориентация В) профессиональное самоопределение
35. Индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении:
А) профподбор; Б) профориентация В) профессиональное самоопределение
Г) профконсультация
36. Это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника, может быть осуществлено, как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения:
А) профессиональное самоопределение Б) профессиональная перспектива;
В) профессиональный выбор; Г) профессиональная карьера
37. Реальные изменения социального статуса человека - это:
А) гностический уровень проф. самоопределения; Б) практический уровень проф. самоопределения; В) карьерный уровень проф. самоопределения.
38. Успешная самореализация при отсутствии ценностей, экзистенциальной ориентации, позитивных образов будущего и планирования; погоня за сиюминутными удовольствиями характерна для следующего типа личностного самоопределения:
а) гармоничное б) стагнирующее д) беспечное ж) бесперспективное
в) негативное е) защитное з) фантазийное и) прагматичное
г) гедонистическое к) зависимое л) бездуховное м) пассивное
н) невротичное о) бездейственное п) отсроченное
39. Педагог ищет на работе любую возможность, чтобы не выполнять свои профессиональные обязанности. В житейской жизни это проявляется в банальной лени и жизненной пассивности - это какой тип или уровень профессионального самоопределения?
А) Агрессивное неприятие деятельности
Б) Молчаливое избегание деятельности.
В) Реализация стереотипных способов деятельности.
Г) Стремление усовершенствовать отдельные элементы своей деятельности
Д) Стремление существенно усовершенствовать свою деятельность в целом.
40. Вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне:
А) Стадия «оптации» Б) Стадия адепта В) Стадия адаптанта Г) Стадия интернала
41. Когда о работнике можно сказать, что он лучший среди обычных и хороших - это:
А) Стадия авторитета Б) Стадия наставника В) Стадия мастера Г) Акмеологическая стадия
42. А. К. Маркова выделяет следующие уровни профессионализма:
А) допрофессионализм Б) профессионализм В) суперпрофессионализм
Г) непрофессионализм, Д) псевдопрофессионализм Е) послепрофессионализм

Ж) высший профессионализм З) становление профессионализма
43. А. К. Маркова выделяет конкретные этапы освоения профессии:
А) адаптация Б) самоактуализация В) гармонизация человека с профессией
Г) преобразование, обогащение Д) усвоение Е) деградация
44. Апробация своих сил в различных видах трудовой и учебной деятельности:
А) Этап роста Б) этап «разведки» В) Пробный этап Г) Этап стабилизации
Д) Этап поддерживания Е) этап спада
45. Если человек проявил активную позицию и успешно преодолел предыдущие кризисы, то на этом этапе появляется чувство стабильности и удовлетворения:
А) Кризис «вырывания корней» Б) «Искания в двадцать лет» В) Попытка «осознать свои тридцать» Г) Кризис «середины жизни» Д) Обновление или покорность
46. Кризисы профессионального становления: это
А) нормативные кризисы Б) ненормативные кризисы В) возрастные кризисы
47. Осознанная неудовлетворенность работника; постепенно намечаются варианты изменения ситуации, проигрываются варианты дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряженность - это:
А) Предкритическая фаза Б) Посткритическая фаза В) Критическая фаза
Г) Посткритическая фаза
48. Постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности - это:
А) профессиональные кризисы Б) профессиональная стагнация
В) профессиональная деструкция Г) синдром профессионального выгорания
49. Порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей факторы, негативно сказывающиеся на профессионале:
А) объективные факторы Б) субъективные В) объективно-субъективные.
50. Возникающей у руководителей — синдром «вседозволенности» - это:
А) Общепрофессиональные деструкции Б) Специальные профессиональные деструкции
В) Профессионально-типологические деструкции Г) Индивидуальные деформации
51. Стереотипы поведения, тотальная погруженность в педагогическую деятельность, самоотверженный профессиональный труд, ригидность:
А) Догматизм педагогический Б) Индифферентность педагогическая В) Консерватизм педагогический Г) Социальное лицемерие Д) Поведенческий трансфер Е) Ролевой экспансионизм
52. Совокупность (симптомокомплекс) различных характеристик, процессов, свойств и качеств, обусловливающих уровень активности систем, эффективность деятельности и поведение:
А) психофизиологическое состояние Б) функциональное состояние В) психическое состояние
53. Рассмотрение психологических закономерностей процесса профессионализации личности, начиная от этапов профессиональной ориентации и обучения и кончая завершающими этапами профессиональной биографии - этим занимается:
А) психология профессий Б) организационная психология В) карьеровая психология
Г) психология профессиональных деструкций
54. Продольный эксперимент, поперечный; комплексный -
А) эмпирические методы Б) организационные В) интерпретационные методы
55. Метод наблюдения + самонаблюдение и метод опроса - это:
А) эмпирические методы Б) организационные В) интерпретационные методы
Г) неэкспериментальные методы Д) экспериментальные методы
56. Психика определяется образом жизни и изменяется с изменением образа жизни:
А) принцип единства сознания и деятельности Б) Принцип развития психики в деятельности
В) принцип системности Г) принцип детерминизма

57. Изучает иерархические взаимоотношения работников в условиях организации, а также условия оптимизации этих взаимоотношений в целях повышения производительности труда, личностного развития работников и трудовых коллективов:
А) Профессиональное образование Б) профориентация В) Психология управления
Г) Инженерная психология
58. Фундаментальная способность человека к предвосхищению результатов деятельности:
А) антиципация Б) интроспекция В) прогнозирующее воображение Г) информационная основа деятельности.
59. Процесс формирования психологической системы деятельности:
А) антропогенез Б) системогенез В) онтогенез Г) филогенез Д) психогенез
60. Каждый работник на своем месте должен быть хозяином, уметь управлять, или управляться со своей работой - основная идея какой концепции:
А) концепция Ф. Тейлора Б) концепция М. Вебера
В) концепция А. Файоля Г) концепция Э. Мейо
Д) концепция А. Маслоу
Е) концепция Ф. Херцберга
Ж) концепция Д. Макгрегора.
61. Соотнесите концепцию и её назначение:

1. концепция Ф. Тейлора
2. концепция М. Вебера
3. концепция А. Файоля
4. концепция Э. Мейо
5. концепция А. Маслоу
6. концепция Ф. Херцберга
7. концепция Д. Макгрегора

А) данная теория используется в административном управлении, полагает, что каждый работник должен уметь управлять и управляться со своей работой.
Б) согласно данной концепции, управление - это функция только высшего звена менеджеров; используется для извлечения максимальной прибыли.
В) данная концепция основана на том, что человек ленив и его надо заставить работать.
Г) данная концепция строится на том, что низшие факторы (отношения с руководством, надзор и т.д.) не могут замотивировать на труд.
Д) данная концепция говорит о том, что исполнители должны действовать согласно рациональной схеме и избегать предубеждённости и личных симпатий во взаимоотношениях.
Е) данная теория показала отрицательные влияния группы на производительность отдельного работника.
Ж) согласно данной концепции самоактуализирующаяся личность руководствуется внутренней мотивацией, мало подвержена внешнему влиянию, свободна в собственном выборе.
62. Автор концепции интегральной индивидуальности, посвящённой изучению индивидуального стиля деятельности:
А) Бернштейн Б) Климов В) Зеер Г) Мерлин
63. Соотнесите стадии профессионального становления личности и их возрастные границы

№	Стадия	Возрастные границы
1.	Профессиональное мастерство	А. 0-12 лет
2.	Оптация	Б. 18-25 лет
3.	Профессиональная подготовка	В. 30-38 лет
4.	Вторичная профессионализация	Г. 12-16 лет
5.	Первичная профессионализация	Д. 38-55 лет

6.	Аморфная оптация	Е.25-30 лет
7.	Профессиональная адаптация	Ж. 16-23 года

64. На данном этапе профессионального обучения ведущая деятельность - научно-познавательная, происходит развитие способностей, ответственности за своё становление, самостоятельности:
А) этап идентификации Б) этап адаптации В) этап интенсификации
65. На каком этапе профессионального становления осуществляется акмеологическое сопровождение:
А) Оптация Б) Вторичная профессионализация В) Первичная профессионализация
Г) Профессиональная адаптация Д) Профессиональное мастерство
66. Специфичный метод для инженерной психологии:
А) психофизиологические методы Б) физиологические методы В) наблюдение и самонаблюдение; Г) эксперимент Д) диагностические методы Е) приемы анализа продуктов деятельности Ж) метод моделирования
67. Важнейшая характеристика СЧМ:
А) надежность; Б) быстродействие; В) безопасность труда оператора; Г) эргономичность.
68. Основные методы изучения ошибок человека-оператора: А) метод критических инцидентов; Б) метод выделения трёх категорий действий, В) метод полирефлекторного интервью, Г) метод построения фреймов Д) метод реконструкции ошибки Е) метод Петра Первого.

2.3.6 Примерный перечень тем для рефератов

1. «Эргономика»: проблемы и перспективы развития.
2. Психотехника и ее кризис.
3. Методы профессиографирования.
4. Основные этапы развития человека в труде.
5. Кризисы профессионального становления.
6. Проблема профессиональных деструкций личности.
7. Основные направления инженерной психологии.
8. Проблемы оптимизации взаимодействия человека-оператора с компьютерными системами.
9. Понятие «организационная культура».
10. Основы кадрового менеджмента.
11. Проблемы руководства и лидерства в организации.
12. Сущность производственного стресса (дистресса) и пути его профилактики.
13. Основные способы управления производственным конфликтом.
14. Сущность и основные стратегии профессионального образования.
15. Проблема формирования личности профессионала.
16. Проблема отчуждения человека от труда в работах Э. Фромма.
17. Культурно-исторический смысл возникновения проблемы профессионального самоопределения.
18. Методы активизации профессионального самоопределения.
19. Проблемы гуманитаризации труда в современных условиях.
20. Проблема построения «модели специалиста».
21. Трудовой метод в изучении профессиональной деятельности: история возникновения, сущность и специфика использования.
22. Психологические сведения о труде в народном эпосе, поговорках, работах специалистов.
23. Формирование психологии труда как отрасли науки и основные вехи ее развития.
24. Исследования Г. Мюнстерберга.
25. Эргатическая система, эргатические функции, их систематика и гармония в истории труда.

26. Трудовой пост и его структура.
27. "Золотое правило" психологии груда.
28. Ассоциативное и интеллектуальное виды научения.
29. Психические регуляторы труда.
30. Объективные и субъективные условия труда. Трудовые действия.
31. Психологическая структура сознания субъекта труда.
32. Трудовая деятельность в условиях современной России.
33. Типы и принципы профессиографирования.
34. Профессиональная пригодность, факторы её формирования.
35. Принципы построения и использования психодиагностических методов в системе расстановки кадров и профотбора.
36. Опережающее профессиональное образование.
37. Сравнительная характеристика процессов труда на разных ступенях исторического развития человека и онтогенеза.
38. Соотношение понятий трудоспособность, работоспособность, состояния человека в трудовой деятельности.
39. Факторы, влияющие на работоспособность человека в труде.
40. Классификация психических напряжений в труде.
41. Методы психодиагностики состояний работоспособности человека.
42. Психологические методы коррекции функциональных состояний человека в труде.
43. Психологические основы трудотерапии.
44. Компьютер как вариант «органопроекции» человеческого интеллекта и пути обогащения «компьютерной метафоры».
45. Теория принятия решений.
46. Связь организации с общественностью - PR.
47. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности.
48. Факторы возникновения и развития конфликтов. Типы конфликтных личностей.
49. Основные методы профориентации.
50. Психологическое сопровождение профессионального самоопределения на разных этапах онтогенеза.
51. Психологическое сопровождение профессионального становления личности на разных этапах профессионального пути.
52. Индивидуальный стиль деятельности (ИСД) и интегральная индивидуальность. Опыт исследования и формирования эффективных ИСД в психологии труда.
53. Основы психологической классификации профессий.
54. Профессионально важные качества и профпригодность. Формула профессий.
55. Зарубежные и отечественные теории мотивации трудовой деятельности.
56. Развитие эффективной мотивации трудовой деятельности.
57. Профессиональные деструкции и кризисы педагога и психолога.
58. Синдром эмоционального выгорания, хронической усталости и др. «профессиональные болезни» педагогов.
59. Основные теории и концепции трудовой мотивации.
60. Концепция А. Маслоу – теория потребностей, концепция мотивации достижений.
61. Концепции валентности — инструментальности — ожидания (ВИО). Теория справедливости.
62. Теория X, теория У, теория Z.
63. Двухфакторная теория трудовой мотивации Ф. Герцберга, программы обогащения труда.
64. Полимотивированная концепция А.А. Русалиновой.
65. Концепция «Гуманизация труда».
66. Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда.
67. Концепция трудовой мотивации Дж. Аткинсона.

68. Теория ожиданий В. Врума.
69. Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи.
70. Концепция научного менеджмента Ф. Тейлора.
71. Социологическая теория научной организации труда М. Вебера.
72. Административная теория А. Файоля.
73. Синтетическая концепция управления Л. Гьюлика, Дж. Муни, Л.Ф. Урвика.
74. Концепции человеческих отношений Э. Мейо.

2.3.7 Методика проведения лекции-беседы

Цель: путем постановки тщательно продуманной системы вопросов по заданной теме достижение понимания обучающимися нового материала или проверка усвоения ими уже изученного материала.

Задачи:

– изучение вопросов по заданной теме или закрепление изученного материала;

– развитие умений обучающихся структурировать и систематизировать материал, сопоставлять различные источники, обобщать материал, делать выводы;

– развитие навыков обучающихся по выработке собственной позиции по изучаемым проблемам.

Методика проведения:

– назначение секретаря лекции-беседы, его инструктаж по выполняемым функциям;

– объявление критерий оценки;

– проведение беседы по заранее подготовленным преподавателем вопросам;

– подведение итогов беседы и оценка участников беседы по материалам, подготовленным секретарем, переход к информационной лекции.

Критерии оценки: секретарь лекции-беседы – 0,5-1,5 баллов; участие в беседе – 0,5-1 баллов.

Темы или вопросы для обсуждения выбираются преподавателем из п. 2.2.1 Примерный перечень вопросов к зачету, 2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

2.3.8 Методика проведения лекции-дискуссии

Цель: выяснение мнений обучающихся по заданной теме и их анализ.

Задачи:

– достижение определенной степени согласия участников дискуссии относительно дискутируемого тезиса;

– формирование у обучающихся общего представления не как суммы имеющихся представлений, а как более объективное суждение, подтверждаемое всеми участниками обсуждения или их большинством;

– достижение убедительного обоснования содержания, не имеющего первоначальной ясности для всех обучающихся;

– развитие способностей обучающихся к анализу информации и аргументированному, логически выстроенному доказательству своих идей и взглядов;

– получение обучающимися разнообразной информации от собеседников, повышение их компетентности, проверка и уточнение их представления и взглядов на обсуждаемую проблему;

– применение обучающимися имеющихся знаний в процессе совместного решения профессиональных задач.

Методика проведения:

Первый этап «введение в дискуссию»:

– формулирование проблемы и целей дискуссии;

– назначение секретаря дискуссии, его инструктаж по выполняемым функциям;

– объявление критерий оценки;

–создание мотивации к обсуждению – определение значимости проблемы, указание на нерешенность и противоречивость вопроса и т.д.

–установление регламента дискуссии и ее основных этапов;

–совместная выработка правил дискуссии;

–выяснение однозначности понимания темы дискуссии, используемых в ней терминов, понятий.

Приемы введения в дискуссию:

–предъявление проблемной ситуации;

–демонстрация видеосюжета;

–демонстрация материалов (статей, документов);

–ролевое проигрывание проблемной ситуации;

–анализ противоречивых высказываний – столкновение противоположных точек зрения на обсуждаемую проблему;

–постановка проблемных вопросов;

–альтернативный выбор (участникам предлагается выбрать одну из нескольких точек зрения или способов решения проблемы).

Второй этап «обсуждение проблемы»:

Обмен участниками мнениями по каждому вопросу. Цель этапа – собрать максимум мнений, идей, предложений, соотнося их друг с другом.

Обязанности преподавателя:

–следить за соблюдением регламента;

–обеспечить каждому возможность высказаться, поддерживать и стимулировать работу наименее активных участников с помощью вопросов («А как вы считаете?», «Вы удовлетворены таким объяснением?», «Вы согласны с данной точкой зрения?», «Нам очень бы хотелось услышать ваше мнение» и т.д.);

–не допускать отклонений от темы дискуссии;

–предупреждать переход дискуссии в спор ради спора;

–следить за тем, чтобы дискуссия не переходила на уровень межличностного противостояния и конфликта;

–стимулировать активность участников в случае спада дискуссии.

Приемы, повышающие эффективность группового обсуждения:

–уточняющие вопросы побуждают четче оформлять и аргументировать мысли («Что вы имеете в виду, когда говорите, что…?», «Как вы докажете, что это верно?»);

–парафраз – повторение ведущим высказывания, чтобы стимулировать переосмысление и уточнение сказанного («Вы говорите, что…?», «Я так вас понял?»);

–демонстрация непонимания – побуждение учащихся повторить, уточнить суждение («Я не совсем понимаю, что вы имеете в виду. Уточните, пожалуйста»);

–«Сомнение» – позволяет отсеивать слабые и непродуманные высказывания («Так ли это?», «Вы уверены в том, что говорите?»);

–«Альтернатива» – ведущий предлагает другую точку зрения, акцентирует внимание на противоположном подходе;

–«Доведение до абсурда» – ведущий соглашается с высказанным утверждением, а затем делает из него абсурдные выводы;

–«Задевающее утверждение» - ведущий высказывает суждение, заведомо зная, что оно вызовет резкую реакцию и несогласие участников, стремление опровергнуть данное суждение и изложить свою точку зрения;

–«Нет-стратегия» - ведущий отрицает высказывания участников, не обосновывая свое отрицание («Этого не может быть»).

Третий этап, «подведение итогов обсуждения»:

–выработка обучающимися согласованного мнения и принятие группового решения;

–обозначение преподавателем аспектов позиционного противостояния и точек соприкосновения в ситуации, когда дискуссия не привела к полному согласованию позиций

обучающихся. Настрой обучающихся на дальнейшее осмысление проблемы и поиск путей ее решения;

–совместная оценка эффективности дискуссии в решении обсуждаемой проблемы и в достижении педагогических целей, позитивного вклада каждого в общую работу;

–оценка преподавателем участников дискуссии по материалам, подготовленным секретарем.

Критерии оценки: секретарь дискуссии – 0,5-1,5 баллов; подготовка вопросов на дискуссию (не менее трех вопросов) – 0,5-1,5 баллов, ответы на вопросы в течение дискуссии (не менее трех вопросов) – 0,5-1,5 баллов.

Темы или вопросы для обсуждения выбираются преподавателем из п. 2.2.1 Примерный перечень вопросов к зачету, 2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

2.3.9 Методика организации работы в малых группах

Цель: проверка уровня освоения ранее изученного материала и формирование навыков работы в малых группах.

Задачи:

– активизация познавательной деятельности обучающихся;

– развитие навыков самостоятельной профессиональной деятельности: определение ведущих и промежуточных задач, выбор оптимального пути, умение предусматривать последствия своего выбора, объективно оценивать его;

– развитие умений успешного общения (умение слушать и слышать друг друга, выстраивать диалог, задавать вопросы на понимание и т.д.);

– совершенствование межличностных отношений в коллективе.

Методика проведения:

Первый этап «подготовка задания для работы в малых группах». Задания для работы в малых группах разрабатываются либо преподавателем, либо преподавателем совместно с обучающимися.

Второй этап «организационный»:

–объявление темы и цели работы в малых группах;

–объяснение задания для работы в малых группах;

–объявление критерий оценки;

–деление обучающихся на группы;

–назначение ролей в группах.

Третий этап «выполнение задания в группе»:

– высказывание обучающимися мнений по выполнению задания;

– обсуждение результатов и методики выполнения задания обучающимися и принятие плана хода выполнения задания;

– написание протокола малой группы по планированию деятельности при выполнении задания. Протокол должен содержать цель, задачи, методы, назначение ролей и норму времени выполнения задания;

– выполнение задания;

– подготовка отчета по проведенной работе. Отчет должен содержать описание цели, задач, методики выполнения задания, результаты, доказательства и выводы по выполненному заданию, ответственных по ролям и описание выполненных ими функций.

Четвёртый этап «подведение итогов работы в малых группах»:

– выступление докладчика с отчетом по работе в малых группах. При докладе отчета следует использовать мультимедийные презентации;

– оценка преподавателем обучающихся.

Критерии оценки: подготовка материалов для занятия – 0,5-1 балл; доклад о результатах работы в малых группах – 1-2 балла; активная работа в малых группах – 0,5-5 баллов.

Задания для работы в малых группах выбираются преподавателем из п. 2.3.4 Практические задания.

2.3.10 Методика проведения семинара-конференции

Цель: углубить и систематизировать изучение наиболее важных и типичных для будущей профессиональной деятельности обучающихся тем учебной дисциплины.

Метод обучения, основанный на заслушивании и обсуждении докладов по рефератам обучающихся под руководством преподавателя, стимулирует исследовательскую деятельность, умение отстаивать свою точку зрения, актуализирует ораторское искусство докладчиков и способность взаимодействовать с аудиторией.

Задачи:

– активизация исследовательской и познавательной деятельности обучающихся;

– развитие умений выражать и отстаивать свою точку зрения, взаимодействовать с аудиторией, успешного общения (умение слушать и слышать друг друга, выстраивать диалог, задавать вопросы на понимание и т.д.).

Методика проведения:

– выбор темы и подготовка реферата по ней;

– подготовка обучающимся доклада по реферату;

– подготовка мультимедийной презентации доклада;

– на семинаре-конференции обучающиеся выступают с докладами, подготовленными ими по рефератам, сопровождаемые мультимедийными презентациями;

– проводится обсуждение докладов обучающихся под руководством преподавателя;

– после ответов на вопросы развертывается дискуссия по проблемам, поднятым в работе;

– в конце занятия преподаватель оценивает содержание рефератов, уровень докладов по ним и презентаций авторов, а также выступления всех участников семинара. Через разработку рефератов студенты приобщаются к научно-исследовательской работе.

Критерии оценки: написание реферата – 0,5-2,5 балла; выступление с докладом по реферату на семинаре-конференции – 0,5-2,5 балла; ответы на вопросы и участие в обсуждении докладов и дискуссии – 0,5-1 балл.

Темы для рефератов выбираются преподавателем из п. 2.3.6 Примерный перечень тем для рефератов.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине

В целях оперативного контроля уровня усвоения материала учебной дисциплины и стимулирования активной учебной деятельности студентов (очной формы обучения) используется балльно-рейтинговая система оценки успеваемости.

Балльно-рейтинговая система по дисциплине за семестр:

Виды контроля	Максимальная сумма баллов на выполнение одного вида задания	Всего возможных за семестр работ	Итого максимальная сумма баллов
Присутствие на лекционных и семинарских (практических) занятиях	0,19	26	5
Конспектирование лекций	0,56	9	5
Работа на семинарских	1,0	17	17

Виды контроля	Максимальная сумма баллов на выполнение одного вида задания	Всего возможных за семестр работ	Итого максимальная сумма баллов
(практических) занятиях			
Написание реферата и выступление с докладом на семинаре	5,0	2	10
Кр	10,0	1	10
СРС,			13
в т.ч.: самостоятельное выполнение практических заданий	1,5	3	4,5
контроль СРС (контрольные опросы, тестирование, собеседование и др. виды контроля)	0,5	17	8,5
Итого за семестр	-	-	60
Зачет	40,0	1	40
Итого по дисциплине	-	-	100

Для получения допуска к зачету по дисциплине студент должен набрать в семестре не менее 30 баллов.

Балльно-рейтинговая система по дисциплине предусматривает поощрение студентов за работу в семестре проставлением «премиальных» баллов.

Нормы выставления дополнительных баллов:

Виды работ	Максимальная сумма баллов
Участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях в рамках предмета дисциплины	10
Призовое место за участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях в рамках предмета дисциплины	20
Итого	30

При подготовке к зачету студент внимательно просматривает примерный перечень вопросов к зачету.

Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации, полученной в результате самостоятельной работы, и получение практических навыков при выполнении практических заданий в течение семестра.

На зачете студент получает задание, включающее теоретические вопросы и практическую ситуацию. Для ответа на задание предоставляется 60 мин. Максимальное количество баллов, которое можно получить за ответ на выполненное задание, составляет 40 баллов.