

Приложение 2 к рабочей программе дисциплины
«Эргономика»

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

Факультет индустриальной педагогики и экономики

Фонд оценочных средств
по дисциплине
«Эргономика»

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.....	13
2.1	Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля	13
2.2	Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине	15
2.2.1	Примерный перечень вопросов к зачету	15
2.2.2	Примерное задание на зачет	15
2.3	Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине	16
2.3.1	Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине	16
2.3.2	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	18
2.3.3	Тесты по дисциплине	20
2.3.4	Практические задания	22
2.3.5	Задания для контрольной работы.....	23
2.3.6	Методика проведения лекции-беседы	24
2.3.8	Методика проведения лекции-дискуссии.....	24
2.3.9	Методика организации работы в малых группах	26
3	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине	27

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 саморазвития, научные подходы к анализу процесса 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	- имеет базовые знания сущностных характеристик процесса саморазвития, научных подходов к анализу процесса 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 в индустриальном образовании; - умеет на основе типовых примеров управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию 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	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	реализации в индустриальном образовании; - умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию 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 саморазвития педагога в индустриальном образовании; - владеет способностью управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития	саморазвития педагога в индустриальном образовании; - владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории 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 в индустриальном образовании по инструкции преподавателя.		
	поддержку профессионального самопознания и саморазвития, разрабатывать и реализовывать индивидуальную программу профессионального саморазвития педагога в индустриальном образовании; - владеет способностью управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития	- знает сущностные характеристики процесса саморазвития, научные подходы к анализу процесса 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 в индустриальном образовании;	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	на основе принципов образования в течение всей жизни, осуществлять самоорганизацию и самообразование; методикой педагогической поддержки профессионального самопознания и саморазвития, навыками разработки и реализации индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога в индустриальном образовании.	- умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию 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 саморазвития педагога в индустриальном образовании; - владеет навыками самостоятельного управления своим временем, выстраивания и реализации траектории 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 в индустриальном образовании.		
		- знает сущностные характеристики процесса саморазвития, научные подходы к анализу процесса развития и саморазвития личности, теоретико-методологические аспекты профессионального саморазвития будущих	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		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 в индустриальном образовании; - <i>умеет</i> управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию 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 саморазвития педагога в индустриальном образовании; - <i>владеет опытом</i> управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, осуществления самоорганизации и самообразования; педагогической поддержки профессионального		

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		самопознания и саморазвития, разработки и реализации индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога при решении профессиональных задач повышенной сложности и в нестандартных условиях в индустриальном образовании.		
ОПК-9. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности.	- знает базисные принципы работы современных информационных технологий для решения задач в профессиональной сфере; - умеет использовать современные информационные технологии для решения задач в профессиональной сфере; - владеет способностью использовать современные информационные технологии для решения поставленных задач в профессиональной деятельности.	- имеет базовые знания принципов работы современных информационных технологий; - умеет на основе типовых примеров способностью использовать современные информационные технологии; - владеет опытом использования современных информационных технологий для решения задач в профессиональной сфере по инструкции преподавателя.	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
		- знает принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности. - умеет применять современные информационные технологии и частично использовать их для решения задач профессиональной деятельности; - владеет навыками работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности.	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)
		- знает принципы работы современных информационных технологий и может использовать их для решения задач профессиональной деятельности;	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		- умеет применять современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности; - владеет опытом работы с современными информационными технологиями и может использовать их для решения задач профессиональной деятельности;		
ПК-1. Способен организовать учебную деятельность обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ОППО, ОП СПО с учетом программы воспитания, в том числе с применением электронного обучения, дистанционных технологий, и цифровых средств	- знает объективные требования, предъявляемые профессиональной деятельностью к человеку, набор противопоказаний при выборе профессии и (или) специальности, включая медицинские, содержание и условия труда, образ жизни работников данной профессии и (или) специальности, возможности и перспективы карьерного роста профессии и (или) специальности, (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации	- имеет базовые знания возможности и перспективы карьерного роста профессии и (или) специальности, (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля); - умеет с небольшими ошибками разбираться в современных требованиях к учебному оборудованию; - владеет навыками формирования предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) образовательной программы.	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
		- знает объективные требования, предъявляемые профессиональной деятельностью к человеку, набор противопоказаний при выборе профессии и (или) специальности, включая медицинские, содержание и условия труда, образ жизни работников данной профессии и (или) специальности; - умеет взаимодействовать с коллегами, администрацией образовательной	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	(профессиональной компетенции); - умеет взаимодействовать с коллегами, администрацией образовательной организации по вопросам модернизации материально-технической базы учебного помещения (кабинета, лаборатории, спортивного зала), выбирать учебное оборудование с учетом: требований ФГОС СПО и (или) задач обучения, воспитания и развития обучающихся; особенностей преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля); локальных нормативных актов образовательной организации; современных требований к учебному оборудованию; - владеет технологиями разработки мероприятий	организации по вопросам модернизации материально-технической базы учебного помещения (кабинета, лаборатории, спортивного зала), выбирать учебное оборудование с учетом: требований ФГОС СПО и (или) задач обучения, воспитания и развития обучающихся; - владеет технологиями разработки мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения.		
		- знает объективные требования, предъявляемые профессиональной деятельностью к человеку, набор противопоказаний при выборе профессии и (или) специальности, включая медицинские, содержание и условия труда, образ жизни работников данной профессии и (или) специальности, возможности и перспективы карьерного роста профессии и (или) специальности, (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции); - умеет взаимодействовать с коллегами, администрацией образовательной организации по вопросам модернизации материально-технической базы учебного помещения (кабинета, лаборатории, спортивного зала), выбирать учебное	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	по модернизации оснащения учебного помещения, совершенствованию его материально-технической базы и формированию предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) образовательной программы.	оборудование с учетом: требований ФГОС СПО и (или) задач обучения, воспитания и развития обучающихся; особенностей преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля); локальных нормативных актов образовательной организации; современных требований к учебному оборудованию; - <i>владеет</i> технологиями разработки мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения, совершенствованию его материально-технической базы и формированию предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) образовательной программы.		

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. Кто является первооткрывателем эргономики?
 - А) Верны оба варианта
 - Б) Ф.Тейлор В) Фрэнк и Лилиан Гилберт
2. В каком году впервые был предложен термин «эргономика»?
 - А) 1850 г. Б) 1857 г. В) 1859 г.
3. Объектом исследования эргономики является
 - а) система «человек – техника»
 - б) система «техника – среда»
 - в) система «человек - техника – среда»
4. Среда – это...
 - а) внешние факторы
 - б) внутренние факторы
 - в) соседние факторы
5. Кто впервые ввел термин «эргономика»?
 - а) Тейлор б) Мясищев в) Ястшембовский
6. Элемент рабочего места, который обеспечивает поддержание рабочей позы в положении сидя...
 - а) рабочее сиденье б) рабочий инструмент в) рабочее место
7. Эргономичность это свойство..
 - а) природы б) техники в) человека
8. Рабочее место...
 - а) зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, в которой совершается трудовая деятельность.
 - б) часть функционального помещения, в котором осуществляется трудовая деятельность.
 - в) приспособление, обеспечивающее поддержание рабочей позы для выполнения работы в положении «сидя».
9. Рабочее пространство
 - а) приспособление, обеспечивающее поддержание рабочей позы для выполнения работы в положении «сидя».
 - б) часть функционального помещения, в котором осуществляется трудовая деятельность.
 - в) зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, в которой совершается трудовая деятельность.
10. Предмет эргономики...
 - а) общение
 - б) трудовая деятельность
 - в) спортивная деятельность
11. Оператор – технолог...
 - а) включен в технологический процесс, работает в режиме немедленного обслуживания, совершает преимущественно исполнительные действия, руководствуясь при этом инструкциями, содержащими, как правило, полный набор ситуаций и решений. Основными в его деятельности являются функции формального перекодирования и передачи информации.
 - б) к функциям такого оператора относится управление манипуляторами, роботами, машинами – усилителями мышечной энергии.
 - в) к ним относятся операторы слежения радиолокационных станций, диспетчеры энергетических, транспортных систем и т. п. Это классический тип оператора, наиболее исследованный и описанный в литературе. Для него характерен большой объем информационных потоков. Он может работать как в режиме немедленного, так и в режиме

отсроченного обслуживания.

12. Оператор - исследователь

- а) к числу функций такого оператора относится управление манипуляторами, роботами, машинами – усилителями мышечной энергии
- б) для него характерно использование аппарата понятийного мышления и опыта, заложенных в образно - концептуальных моделях. К числу таких операторов относятся пользователи вычислительных систем, дешифровщики объектов или изображений и т. д.
- в) управляет не техническими компонентами системы или машины, а другими людьми. Это управление может осуществляться как непосредственно, так и опосредствованно – с помощью технических средств и каналов связи. Большое значение в его деятельности имеет учет не только возможностей и ограничений машинных компонентов системы, но и особенностей подчиненных. Основной режим деятельности оператора - руководителя – оперативное мышление.

13. В эргономике в качестве машин рассматриваются:

- а) производственная техника (машины, механизмы, инструменты, аппаратура управления машинами и технологическими процессами, средствами транспорта, коммуникации, связи и т. п.)
- б) непроизводственная техника (средства коммунальной и бытовой техники, техника передвижения, техника образования и культуры и др.)
- в) военная техника (танки, ракетные установки, летательные аппараты, надводные и подводные суда и т. п.)

14. Управляемость это....

- а) свойство техники изменять эффективность выполнения человеком трудовых операций по приведению техники в состояние готовности к функционированию и поддержанию этого состояния во времени.
- б) свойство техники изменять эффективность выполнения человеком основной и вспомогательной работы при обеспечении необходимых технологических операций над предметом труда.
- в) свойство техники, приближающее условия её функционирования к оптимальным биологическим параметрам внешней среды, при которых работающему человеку обеспечивается нормальное развитие, хорошее здоровье и высокая работоспособность.

15. Освояемость это....

- а) свойство техники изменять эффективность выполнения человеком трудовых операций по приведению техники в состояние готовности к функционированию и поддержанию этого состояния во времени.
- б) свойство техники изменять эффективность выполнения человеком основной и вспомогательной работы при обеспечении необходимых технологических операций над предметом труда.
- в) характеризует эффективность приспособления техники к быстрому и качественному овладению техникой техническим и управляющим персоналом.

16. Сколько факторов среды выделяют в эргономике?

- А) 3 Б) 4 В) 6 Г) 5

17. Сколько систем искусственного освещения применяются предприятиями?

- 16 А) 2 Б) 3 В) 4 Г) 5

18. Все многообразие внешней среды на каждом рабочем месте можно разделить на:

- А) 4 состояния Б) 3 состояния В) 2 состояния Г) Нет правильного ответа

19. Число ошибок по восприятию сигнала больше на:

- А) Одноцветном экране Б) Разноцветном экране В) Не имеет значения Г) Нет правильного ответа

20. Для освещения витрин используют:

- А) Отраженное освещение Б) Прямое освещение В) Полупрямое или полуотраженное Г) Не имеет значения

21. Какие условия труда обеспечивают максимальную производительность труда и минимальную напряженность организма?
 а) Допустимые; б) Оптимальные; в) Вредные г) неизмеримые.
22. Какие условия труда характеризуются уровнями производственных факторов, которые в течение рабочей смены создают угрозу для жизни, риск профессиональных заболеваний?
 а) Вредные; б) Допустимые; в) Опасные.
24. Сколько рассмотрено условий труда? а) 2; б) 4; в) 6.
25. Какой вид адаптации характеризуется процессом активного приспособления человека к условиям новой общественной среды?
 а) Организационная адаптация; б) Психофизиологическая адаптация; в) Социальная адаптация.

2.2 Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине

2.2.1 Примерный перечень вопросов к зачету

1. Эргономика образования и ее место в системе наук
2. Предмет эргономики образования и ее задачи
3. Междисциплинарные связи эргономики образования
4. Исторические предпосылки возникновения эргономики и эргономики образования
5. Возникновение эргономики образования и ее современное состояние
6. Методологические средства эргономики образования
7. Общая характеристика эргономических исследований и их методов в образовании
8. Моделирование в эргономике образования
9. Использование компьютерных технологий в эргономических исследованиях системы образования
10. Принципы эргономического анализа трудовой деятельности педагога
11. Функциональная структура исполнительных (перцептивно-моторных) действий педагога на рабочем месте
12. Функциональная структура познавательных действий педагога и обучающегося
13. Структура эргономических свойств и показателей техники (компьютер)
14. Учет требований эргономики при проектировании техники
15. Эргономические основы организации рабочего места педагога и обучающегося
16. Требования антропометрии и биомеханики к рабочему месту педагога
17. Оптимизация средств и систем отображения информации на рабочем месте
18. Деятельность оператора с информационными моделями
19. Пространственные характеристики зрительной информации
20. Сигнализаторы звуковые (неречевых сообщений)
21. Словесные сигналы предостережения
22. Оптимизация рабочих движений и органов управления
23. Требования к отдельным видам органов управления
24. Учет факторов среды при оптимизации системы "человек-машина"
25. Стандартизация эргономических норм и требований и эргономическая оценка качества образовательных услуг
26. Основные направления эргономической стандартизации в системе управления качеством образовательных услуг
27. Психологические аспекты функционирования системы "человек-машина"

2.2.2 Примерное задание на зачет

1. Каковы предмет и задачи эргономики образования?
2. Каковы основные цели эргономики образования?
3. Какие эргономические показатели вы знаете?
4. Средства труда, их структура и роль в повышении эффективности труда.
5. Предмет труда, требования к нему.

6. Субъекты труда, их особенности в условиях научно-технического прогресса.
7. Необходимость изучения психофизиологических факторов труда.
8. В чем заключается и как изменяются в процессе труда функции сердечнососудистой и дыхательной систем?
9. Что понимается под работоспособностью человека? Какие факторы определяют ее исходный уровень и ее изменения?
10. Охарактеризуйте закономерности динамики работоспособности на протяжении смены, суток недели года.
11. Какие виды производственного утомления вы знаете, каковы его причины?
12. В чем суть алгоритмического описания деятельности и для решения каких задач его используют?
13. Каковы уровни психического отражения и их свойства?
14. Каково назначение и свойства психического образа?
15. Профессиональные признаки трудовой деятельности.
16. Основные направления взаимной адаптации человека и технических систем.
17. Психофизиологическая сущность профессионального отбора и его значение для функционирования систем «человек – машина – среда».
18. Требования, предъявляемые в процессе обучения и тренировки.
19. Классификация эргономических требований к орудиям труда.
20. Антропометрические и физиологические требования к орудиям труда.
21. Энергетические характеристики анализаторов.
22. Методы увеличения быстродействия операторов.
23. Характеристики микроклимата рабочей среды.
24. Влияние шума и вибрации на организм человека.
25. Что должна обеспечивать пространственная организация рабочего места?

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	Метод, при котором обучающиеся	Практические задания.

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
выполнение практических заданий	приобретают навыки творческого мышления, самостоятельного решения проблем теории и практики.	
Контрольная работа	Эффективный метод проверки знаний обучающихся, полученных ими на определённом этапе. Основная задача контрольных работ – выявить, какие изученные темы вызывают затруднения и в результате искоренить недостатки.	Задания для контрольной работы.
Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематика эссе.
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.

2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение

1. Системный подход к изучению трудовой деятельности педагога.
2. Строение профессиональной педагогической деятельности.
3. Структура процесса приема информации педагогом и обучающимся.
4. Современные подходы к построению систем ввода информации.
5. Значение факторов внешней среды в деятельности оператора.
6. Проблемы профориентации и профотбора в современном обществе.
7. Психологические основы обучения педагогов и обучающихся.
8. Виды взаимоотношений между педагогом и обучающимся.
9. Общение в совместной деятельности.
10. Особенности моделирования и проектирования групповой деятельности.

2.3.3 Тесты по дисциплине

1. Основные ориентиры самоопределяющегося человека, с точки зрения Э. Берна:
 - А) жизненные истории Б) жизненные стратегии В) жизненные сценарии Г) жизненные девизы
2. Сопоставление типов личности и типов профессиональной среды принадлежит:
 - А) В.Н. Татищеву Б) С.П. Струмилину В) Дж. Голланду Г) Е.А. Климову
3. Основным критерием в типологии профессий Е.А. Климова является:
 - А) отношение субъекта труда к предмету труда Б) отношение субъекта труда к условиям труда
 - В) отношение субъекта труда к целям труда Г) отношение субъекта труда к средствам труда
4. Вставьте пропущенное слово в предложение: 'Труд - целесообразная ...':
 - А) глупость Б) деятельность В) забава Г) трата времени
5. Вставьте пропущенное слово в известной фразе К.Маркса: '... - пространство развития личности':
 - А) деньги Б) друзья В) газеты Г) время
6. Уберите лишнее понятие:
 - А) труд Б) работа В) заработная плата Г) трудовая деятельность
7. Трудится ли лошадь?
 - А) трудится, но не осознает этого
 - Б) трудится и осознает это В) не трудится
 - Г) с одной стороны, трудится, а с другой стороны - не трудится
8. Вставьте пропущенное слово во фразу: 'Профессия - это...':
 - А) аналог должности Б) группа родственных специальностей В) квалификационная характеристика трудового поста Г) формально-логическая интерпретация социально-востребованной деятельности в условиях рыночной экономики
9. Понятие 'профессиограмма' (по Е.М.Ивановой) определяется как:
 - А) структурно-логическая характеристика профессий Б) информационно-справочная характеристика профессий В) психолого-педагогическая характеристика профессий
 - 4) описательно-технологическая характеристика профессий
10. Профессионально-важные качества специалиста отражаются:
 - А) в профессиограмме Б) в психограмме В) в технологической карте Г) в формуле профессии
11. Аналитическое профессиографирование включает в себя:
 - А) анализ целей трудовой деятельности Б) анализ результатов трудовой деятельности В) анализ операционально-технологической структуры труда Г) анализ психологической структуры деятельности субъекта труда
12. В 'формуле профессий' выделяются:
 - А) внешние психологические признаки труда Б) формальные психологические регуляторы труда В) обобщенные характеристики профессии Г) технологические характеристики производственного процесса
13. '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

14. Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения:

- А) подобрать наиболее престижное место работы и помочь клиенту получить его
- Б) подобрать самую высокооплачиваемую профессию и подготовить клиента с помощью репетитора для поступления в вуз
- В) сформировать внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития
- Г) сформировать внутреннюю готовность к неожиданным профессиональным успехам и провалам

15. Профессиональный отбор кадров осуществляют:

- А) секретари-референты руководства организации Б) специализированная охрана организации
- В) профсоюзные деятели Г) менеджеры по персоналу, сотрудники кадровой службы и руководители

16. 'Модель специалиста' предполагает выделение:

- А) профессиограммы Б) профессионально-должностных требований В) квалификационного профиля Г) данные о предшествующих доходах

17. 'Оrientировочно-диагностические профессиограммы' служат для:

- А) совершенствования эргатической системы Б) для информирования клиентов В) выявления причин сбоев, аварий, низкой производительности труда Г) для расстановки кадров

18. 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.И. Гарбер и В.Е. Гавриловым

19. Профессиональная ориентация направлена на:

- А) подбор престижного учебного заведения Б) на выявление уникальных способностей В) на оказание помощи в выборе профессии и дальнейшее планирование карьеры Г) на поиск наиболее оплачиваемой работы

20. Стадия 'оптации' это:

- А) овладение основными смыслами человеческой деятельности Б) интенсивное развитие функций самоконтроля и самоанализа В) стадия подготовки к жизни, труду, сознательного профессионального выбора Г) профессиональная подготовка к трудовой деятельности

21. Этапы 'суперпрофессионализма':

- А) гармонизация человека с профессией Б) обогащение человеком своей профессии В) сводное владение несколькими профессиями Г) творческое самоопределение себя как личности

22. Вставьте пропущенное слово в предложение: 'Сущность профессионального образования заключается в формировании профессиональных знаний, умений и навыков, на основе которых формируется работника':

- А) имидж Б) социально-психологический портрет В) самооценка Г) личность

23. Индивидуальный трудовой стиль это (по В.С. Мерлину):

- А) формирование 'симптомокомплексов' Б) проявление индивидуальных свойств по мере их развития В) целесообразная система последовательных действий, при помощи которой достигается определенный результат Г) стремление работника быть в постоянной конфронтации с руководством

24. Образ объекта труда включает в себя: А) идеальную 'Я-концепцию' Б) актуальный 'Я-образ' В) обобщенный 'Я-образ' Г) чувственный и репрезентативный образы

25. Основные группы психических функциональных состояний работника:

- А) стресс и утомление Б) беспокойство и усталость В) переедание и неподвижность Г) голодание и тревожность

26. Методы регуляции психических состояний:

- А) беседа Б) наблюдение В) релаксационные упражнения Г) спортивные игры

27. Основатель физиологической теории стрессов:

- А) К. Юнг Б) В.М. Бехтере

28. Главный источник дистресса (по Г. Селье):

- А) неудовлетворенность руководством организации Б) неуважение родных и близких В)

невнимание коллег по работе Г) неудовлетворенность жизнью, неуважение к своим занятиям
29. Основным условием перехода от конфликта к сотрудничеству является:

А) ослабление или прекращение противоборства Б) метод провокаций В) метод преднамеренных потерь Г) метод слабого звена

30. Что общего в стрессах и конфликтах?

А) то, что они 'плохие' Б) то, что они мешают работе В) то, что они порождают энергию, которая может быть направлена на развитие, а может - и на разрушение системы Г) то, что и конфликт, и стресс могут быть преодолены только с помощью современной индивидуально ориентированной психотерапии

31. Термины 'профессиональный кретинизм' и 'профессиональная идиотия' были предложены:

А) В.И. Лениным Б) К. Марксом В) Г. Мюнстенбергом Г) Э.Ф. Зеером 32. Использование тренажеров при обучении специалистов позволяет (по К.К. Платонову):

А) ускорить процесс усвоения знаний Б) формировать навыки необходимые в реальных условиях труда В) закреплять полученные теоретические знания Г) активизировать специалиста к реальной трудовой деятельности

33. Деятельность на тренажере должна: А) имитировать рабочее место профессионала Б) имитировать условия труда В) моделировать реальную деятельность Г) моделировать производственные отношения

34. Наиболее перспективная форма использования тренажеров:

А) технические тренажеры Б) тренажеры, оснащенные компьютерной техникой В) моделирование и обсуждение сложных производственных ситуаций Г) моделирование сложных ситуаций в воображении учащегося

35. Профессиональное самосознание работника связано:

А) с развитием личностных потребностей
Б) с развитием собственных интересов
В) с развитием гражданского самосознания
Г) с развитием потребностей своей семьи.

2.3.4 Практические задания

Тема «Факторы, определяющие эргономические требования»

Цель задания: разобрать какие вопросы решает эргономика, возникающие при взаимоотношениях между человеком, орудием производства, техническим оборудованием и производственными условиями.

Задачи: выполнить структурную схему о целях и задачах эргономики.

Теоретическая часть

Социально-психологические факторы предполагают соответствие конструкции машины (оборудования, оснащения) и организации рабочих мест характеру и степени группового взаимодействия, а также устанавливают характер межличностных отношений, зависящий от содержания совместной деятельности по управлению объектом (удовлетворение работой, оплатой, социальное обеспечение, режим работы). Психологические факторы определяют соответствие оборудования, технологических процессов и среды возможностям и особенностям восприятия, памяти, мышления, психомоторики закрепленных и вновь формируемых навыков работающего человека. Антропометрические факторы обуславливают соответствие структуры, размеров оборудования оснащения и их элементов структуре, форме, размерам и массе человеческого тела, соответствие характера форм изделия анатомической пластике человеческого тела. Психофизиологические факторы обуславливают соответствие оборудования зрительным, слуховым и другим возможностям человека, условиям визуального комфорта и ориентирования в предметной среде. Физиологические факторы призваны обеспечить соответствие оборудования физиологическим свойствам человека, его силовым, скоростным, биомеханическим и энергетическим возможностям. Гигиенические (гигиена -греч. *Nychieinos* - приносящий здоровье) факторы определяют требования к освещенности,

газовому составу воздушной среды, влажности, температуре, давлению, запыленности, вентилируемости, токсичности, напряженности электромагнитных полей, различным видам излучений, в т.ч. радиации, шуму (звуку), ультразвуку, вибрациям, гравитационной перегрузке и ускорению (микроклимату).

Требования: выполнить структурную схему о целях и задачах эргономики на листе однотонной бумаги формат А-3.

Методические указания: работы эргономического направления относятся к категории прикладных исследований, которые обеспечивают связь науки с производством. Основное содержание эргономики состоит в создании предметной среды, в условиях которой трудовой процесс происходит с наименьшей затратой сил и при условиях наиболее достойных человека. Выполнение этой задачи возможно лишь при опоре на систему знаний о человеке, его анатомо-физиологических и психологических особенностях.

Материалы и инструменты, используемые в ходе практического занятия

1. Бумага (ватман, формат А3), карандаш, маркеры, линейка.

Вопросы для обсуждения

1. Тенденции развития производительных сил и изменение функций человека в процессе труда.

2. Антропометрические данные, антропометрия и физиология труда.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

Тема «Средства и системы визуальной информации»

Цель задания: ознакомление с визуальной составляющей рукотворной среды обитания.

Задачи: сформировать знания о требованиях эргономики к визуальным средствам передачи информации, разъяснить какое имеют значение способы кодирования информации. Теоретическая часть

Более 80% информации об окружающей среде человек получает визуально благодаря зрительному анализатору (глазам в сочетании с соответствующими участками головного мозга). При интенсивном развитии отечественного художественного конструирования в 1960-е годы дизайнерский подход был привнесен в прикладную графику и упаковку с помощью промграфики (графические элементы на изделиях). Концепция формировалась на исследованиях свойства знаков и знаковых систем, архитипичности знаков. Архетип (прототип) в дизайне является неким базовым графическим образом, определяющим характер знака, производимое впечатление. Например, для изображения воды во многих, если не во всех культурах, использовалась волнистая линия. Следовательно, графический дизайн превращает информацию в визуальные сигналы, по которым человеку легче и быстрее найти объект, сориентироваться в пространстве. Визуальные коммуникации - коммуникации (передача информации) посредством визуального языка (изображений, знаков, образов, типографики, инфографики) с одной стороны и визуального восприятия (органов зрения, психологии восприятия) с другой.

Требования: выполнить схему на тему: «способы кодирования визуальной информации на производственном предприятии».

1. Работа выполняется на однотонной бумаге, формат А-3 2.

Методические указания: при выполнении схемы учитывать: главенствующими выступают эргономические требования; существуют различные способы кодирования информации: знаками, буквами, цифрами, цветом, яркостью, типами и шириной линий, размером, расположением, конфигурацией и т.д. Наиболее эффективно с точки зрения времени считывания информации - кодирование цветом, наименее эффективно кодирование размером и яркостью.

Материалы и инструменты, используемые в ходе практического занятия

1. Бумага (ватман), карандаш, маркеры.

Вопросы для обсуждения

1. Рабочие зоны, условия зрительного восприятия.

2. Основные эргономические требования к организации рабочего места.

2.3.5 Задания для контрольной работы

Тема. История возникновения и развития эргономики

Вопросы для обсуждения:

1. Предпосылки возникновения и становления эргономики.
2. Становление и развитие эргономики за рубежом.
3. Исторические и научно-технические предпосылки возникновения эргономики.
4. Развитие эргономики в России.
5. Современное состояние эргономики.

Вопросы для самоконтроля:

1. Развитие эргономики в России.
2. Современное состояние эргономики

Тема для дискуссии: Деятельность Всероссийского научно-исследовательского института технической эстетики (ВНИИТЭ) и Государственного унитарного предприятия «Межотраслевой центр эргономических исследований и разработок».

Темы для доклада:

1. Идеи Ф. Тейлора, Ф. Гилберта.
2. Хоторнский эксперимент Э. Мэйо на предприятиях американской компании «Вестерн электрик».
3. Подходы В. М. Бехтерева и В. Н. Мясищева.
4. Идеи А. А. Ухтомского, А. К. Гастева, Н. А. Бернштейна, Н. М. Доброворского.

Практическое задание: опишите главные направления современной эргономики:

1. Эргономика физической среды – рассматривающая вопросы, связанные с анатомическими характеристиками человека, имеющие отношения к физ. труду;
2. Когнитивная эргономика – связана с психическими процессами (память, восприятие, принятие решений).
3. Организационная эргономика – рассматривает вопросы связанные с оптимизацией социотехнических систем, включая их организационные структуры и процессы управления.

Тема. Эргономическое описание трудовой деятельности

Вопросы для обсуждения:

1. Состав, структура, эргономические факторы и показатели.
2. Системный подход в эргономике.
3. Эргономическое описание трудовой деятельности.
4. Психологические проблемы обеспечения труда человека.
5. Формирование побуждения к эффективному труду.
6. Оптимизация расходов трудовой силы.
7. Обеспечение удовлетворенности труда.
8. Эргономическое описание предмета, средств, процесса и субъекта труда.
9. Средства взаимного приспособления человека и техники.

Контрольные вопросы:

1. Системный подход в эргономике.
2. Формирование побуждения к эффективному труду.
3. Оптимизация расходов трудовой силы.
4. Обеспечение удовлетворенности труда.

Тема для дискуссии:

1. Эргономичность – свойство техники изменять эффективность трудовой деятельности в СЧМ в зависимости от степени ее соответствия физическим, биологическим и психическим свойствам человека.

2. Деятельность - специфический способ взаимодействия человека и окружающего его мира, в процессе которого человек сознательно и целенаправленно изменяет этот мир и самого себя.
3. Трудовая деятельность – осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельности человека, требующая приложения усилий и осуществления работы.

Тема для доклада:

1. Эргономическое описание предмета, средств, процесса и субъекта труда.
2. Деятельность выступает в эргономике: начало, содержание и завершение, эргономического анализа, организации, проектирования, оценки.

Практическое задание:

схематично представьте реализацию в социальной работе с учетом эргономики:

1. Оператор – технолог, включен в технологический процесс, работает в режиме немедленного обслуживания, руководствуется инструкцией;
2. Оператор-манипулятор, управление работами, машинами- усилителями мышечной энергии;
3. Оператор-наблюдатель – контролер;
4. Оператор-исследователь – характерно использование аппарата понятийного мышления и опыта;
5. Оператор- руководитель – управляет людьми.

Деловая игра: Этика профессиональной деятельности эргономиста.

Тема. Методы и принципы эргономики

Вопросы для обсуждения:

1. Общая характеристика методов.
2. Организационные методы.
3. Методы электрофизиологии.
4. Психофизиологические методики: измерение времени реакции, определение порогов и динамики чувствительности в различных модальностях.
5. Психологические методы: наблюдение самонаблюдение, экспериментальные процедуры.
6. Физиологические методы.
7. Математические методы.
8. Имитационные методы.
9. Антропометрические методы в эргономике.

Тема для дискуссии: Способы оценки функционального состояния человека.

Темы для доклада:

1. Организационные методы.
2. Методы электрофизиологии.
3. Психофизиологические методики.
4. Психологические методы.
5. Физиологические методы.
6. Математические методы.
7. Имитационные методы.
8. Антропометрические методы.

Практическое задание: схематично представьте реализацию в социальной работе с учетом эргономики:

1. Методологические средства эргономики.
2. Принципы эргономического анализа трудовой деятельности

2.3.6 Тематика эссе

1. Состав, структура, эргономические факторы и показатели.
2. Эргономическое описание трудовой деятельности.
3. Психологические проблемы обеспечения труда человека.
4. Эргономическое описание предмета, средств, процесса и субъекта труда.

5. Понятие рабочая система, рабочая зона, рабочее место.
6. Классификация рабочих профессий.
7. Общие эргономические требования к организации рабочего места в социальной работе.
8. Основные параметры рабочего места в социальной работе. Технологическая оснастка. Организационная оснастка.
9. Эргономические требования для рабочей позы, стоя.
10. Эргономические требования для рабочей позы, сидя.
11. Методы алгоритмичных описания деятельности человека. Хронометраж.
12. Процедура оценки рабочих мест.
13. Классификация антропометрических признаков.
14. Зоны досягаемости моторного поля работы

2.3.6 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 с оценкой, 2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

2.3.7 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 критериев 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 учащих 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;
- «Задающее 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 с оценкой, 2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

2.3.8 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 критериев 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.

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	0,14	35	5
Конспектирование лекций	0,28	18	5
Работа на семинарских (практических) занятиях	1,0	17	17
Кр	10,0	1	10
СРС,			23
в т.ч.: самостоятельное выполнение практических заданий	3,7	3	11
контроль СРС (контрольные опросы, тестирование, собеседование и др. виды контроля)	1,0	12	12
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 с оценкой.

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.