

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Кемеровский государственный университет

Физический факультет

УТВЕРЖДАЮ

Декан физического факультета

Ф. В. Титов

\_\_\_\_\_ 2015 г.



**Рабочая программа дисциплины**

**Психология труда**

Направление подготовки

*03.03.02 Физика*

Направленность (профиль) подготовки

*Физическое материаловедение*

Уровень *бакалавриата*

Форма обучения

*очная*

Кемерово 2015

Рабочая программа дисциплины утверждена Ученым советом Физического факультета (протокол Ученого совета факультета № 7 от 20 февраля 2012 г.)

Утверждена с обновлениями Ученым советом Физического факультета (протокол Ученого совета факультета № 7 от 25 февраля 2013 г.)

Утверждена с обновлениями Ученым советом Физического факультета (протокол Ученого совета факультета № 9 от 17 февраля 2014 г.)

Утверждена с обновлениями Ученым советом Физического факультета (протокол Ученого совета факультета № 11 от 20 февраля 2015 г.)

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры психологи образования  
зав. кафедрой Н.И. Корытченкова

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы по направлению <i>Физика</i> ...	4
2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата .....	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
3.1. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах).....	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	5
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).....	6
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	8
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	8
6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине.....	8
6.2 Типовые контрольные задания или иные материалы.....	9
6.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.	11
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	13
а) основная учебная литература:.....	13
б) дополнительная учебная литература:.....	13
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	13
9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине .....	17
10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	17
11. Иные сведения и (или) материалы .....	17
11.1. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы по направлению *Физика*

В результате освоения ООП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине: «Психология труда»

Код компетенции	Результаты освоения ООП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<b>ОК-6</b>	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<b>Знать:</b> особенности организации руководства в коллективе; <b>Уметь:</b> работать самостоятельно в коллективе и руководить людьми; <b>Владеть:</b> основными принципами и правилами эффективного руководства.
<b>ОК-7</b>	способностью к самоорганизации и самообразованию	<b>Знать:</b> (осознать) отношение к своим потребностям и способностям, влечениям и мотивам поведения, переживаниям и мыслям; <b>Уметь:</b> выделять слабые и сильные стороны самообразования; <b>Владеть:</b> практическими навыками преодоления непродуктивных трат сил и решения проблем индивидуального похода, мотивации и сознательности в учебной и трудовой деятельности.
<b>ОПК-8</b>	способностью критически переосмысливать накопленный опыт, изменять при необходимости направление своей деятельности	<b>Знать:</b> свой накопительный жизненный опыт, багаж знаний; <b>Уметь:</b> планировать свое продвижение в служебной карьере; <b>Владеть:</b> приемами и способами гибкого изменения своей деятельности.
<b>ОПК-9</b>	способностью получить организационно-управленческие навыки при работе в научных группах и других малых коллективах исполнителей	<b>Знать:</b> основные организационно-управленческие принципы; <b>Уметь:</b> организовывать мероприятия в коллективе; <b>Владеть:</b> организационно-управленческими навыками.
<b>ПК-6</b>	способностью понимать и использовать на практике теоретические основы организации и планирования физических исследований	<b>Знать:</b> основные принципы организации и планирования научных исследований; <b>Уметь:</b> организовывать и планировать научные исследования; <b>Владеть:</b> практическими навыками планирования и проведения научных исследований.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Психология труда» реализуется в рамках вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата.

Для освоения данной дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках освоения дисциплин «Психология и педагогика», «Возрастная педагогика и психология».

Дисциплина является предшествующей для производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

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

Объем дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	
Аудиторная работа (всего):	54
в том числе:	
лекции	36
практические занятия	18
практикумы	
лабораторные работы	
в т.ч. в активной и интерактивной формах	18
Внеаудиторная работа (всего):	
В том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем:	
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	54
Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет)	

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

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

№ п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоемкость (часов)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости
			аудиторные учебные занятия		Самостоятельная работа	
		всего	лекции	практич.		
1	О предметной области и задачах психологии труда	12	4	2	6	Устный опрос
2	Методы психологии труда	12	4	2	6	Устный опрос; Тестирование
3	Проблемы профессиографирования и профотбора	18	6	3	9	Устный опрос; Тестирование

4	Основы инженерной психологии и эргономики	18	6	3	9	Устный опрос;
5	Психологические особенности труда в организации	18	6	3	9	Устный опрос; Тестирование
6	Развитие человека в труде	18	6	3	9	Устный опрос;
7	Основы профессионального самоопределения	12	4	2	6	Устный опрос; Тестирование
	Итого:	108	36	18	54	Зачет

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

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
<b>1</b>	<b>О предметной области и задачах психологии труда</b>	
	<i>1.1 Содержание лекционного курса</i>	
1.1.1	Определение психологии труда и предмет исследования	Психическая реальность, труд и науки о труде. Труд, как социально – психологическая реальность.
1.1.2	Исторический аспект развития психологии труда и задачи исследования	История отечественной психологии труда. Задачи научного исследования по психологии труда.
	<i>1.2 Тематика практических занятий</i>	
1.2.1	Мотивы выбора профессии	Методика «мотивы выбора профессии». Тест Д. Голланд по определению типа личности (профессионального предпочтения). Опросник «Якоря карьеры» (Э. Шейна)
<b>2</b>	<b>Методы психологии труда</b>	
	<i>2.1 Содержание лекционного курса</i>	
2.1.1	Методы построения теории	О преобразующих методах психологии труда. Методы интерпретации номологизации, определения.
2.1.2	Эмпирико – познавательные и конструктивные методы.	Наблюдения, беседа, анамнез, психологический консилиум, экспертиза и метод анализа продуктов деятельности.
	<i>2.2 Темы практических занятий</i>	
2.2.1	Методы выявления удовлетворённости трудом	Тест «Интегральная удовлетворенность трудом»
<b>3</b>	<b>Проблемы профессиографирования и профотбора</b>	
	<i>3.1 Содержание лекционного курса</i>	
3.1.1	Проблемы профессиографирования	Методы и схемы профессиографирования.
3.1.2	Проблемы профотбора	Аналитическая профессиограмма и общая схема профотбора.
3.1.3	Профессиональная пригодность	Профессионально важные качества личности, профессиональная подготовленность личности и обучение человека

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		труда.
<i>3.2 Темы практических занятий</i>		
3.2.1	Исследования профессионального «выгорания»	Комплексные методики изучения и развития мотивации профессионального самосовершенствования сотрудников. Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой)
<b>4</b>	<b>Основы инженерной психологии и эргономики</b>	
<i>4.1 Содержание лекционного курса</i>		
4.1.1	Основы инженерной психологии, предмет и задачи	Особенности и классификация систем «человек – машина» (СЧМ).
4.1.2	Особенности проектирования машин и механизмов с позиции инженерной психологии	Основы проектирования и эксплуатации СЧМ. Внедрение компьютерных технологий в организациях. Психологические особенности СЧМ.
4.1.3	Человек-оператор в системе «человек - машина»	Оператор в СЧМ. Принятие решений оператором.
<i>4.2 Темы практических занятий</i>		
4.2.1	Составление профессиограмм для оператора СЧМ	Набор профессиографических материалов для профессиональной переориентации. Адаптивный вариант методики определения мотивационного профиля личности.
<b>5</b>	<b>Психологические особенности труда в организации</b>	
<i>5.1 Содержание лекционного курса</i>		
5.1.1	Организационная культура в производственных коллективах	Понятие «организационная культура», социально-психологические особенности коллективов.
5.1.2	Проблемы руководства и лидерства в организации	Соотношения функций лидера (неформального) и руководителя (формального).
5.1.3	Психология производственного коллектива	Особенности социально психологического климата в коллективах. Связь организации с общественностью (Паблик рилейшнз). Основы организационного консультирования.
<i>5.2 Темы практических занятий</i>		
5.2.1	Изучение особенностей социально-психологического климата и атмосферы в группах	Тест «Стиль руководства» А.А. Журавлева. Диагностика стиля управления руководителя коллективом. Диагностика профессиональной компетентности и эффективности у руководителей разного уровня.
<b>6</b>	<b>Развитие человека в труде</b>	
<i>6.1 Содержание лекционного курса</i>		
6.1.1	Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности	Рационализация режимов труда и отдыха работников, динамика работоспособности человека, психолого-педагогические вопросы профессионального обучения и формирование индивидуального стиля.
6.1.2	Кризисы профессионального становления	Акмеологический подход в исследовании развития профессиональных деструкций. Общие представления о функциональных состояниях работника. Проблема стресса и дистресса в труде.
6.1.3	Типы конфликтных	Сущность и структура производственного конфликта. Спо-

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
	личностей. Способы управления производственными конфликтами	собы разрешения конфликтов и стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
<i>6.2 Темы практических занятий</i>		
6.2.1	Исследование особенностей самоактуализации личности	Методика «Мотивация к успеху» Т Элерса. Методика «Мотивация Тест «Самоактуализация личности» (САТ). Тест «Смысло-жизненные ориентации» (СЖО) ДА Леонтьев. Шкала самоэффективности Р Шварцера и М Ерусалема (в адаптации ВГ Ромека).
<b>7</b>	<b>Основы профессионального самоопределения</b>	
<i>7.1 Содержание лекционного курса</i>		
7.1.1	Основы профессионального самоопределения личности	Профессиональное и личностное самоопределение, карьера. Личное достоинство как высшее проявление субъектности в труде.
7.1.2	Профессиональное развитие личности и профессиональная ориентация	Методы активизации профессионального самоопределения. Основные стратегии организации профориентационной помощи.
<i>7.2 Темы практических занятий</i>		
7.2.1	Исследование индивидуально-психологических особенностей личности	Биографический опросник (BIV). Методика диагностики соц. Психологической адаптации К. Рожерса и Р. Даймонда. Методика диагностики психических состояний (по Г. Айзенку). Опросник оптимизма (ШОСТО) М. Селигмана.

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

1. Сухих А.В. Организация самостоятельной работы студентов в вузе Учебное пособие для вузов. Ч.1.- Кемерово: Кузбассвузиздат, 2006.- 212 с.
2. Сухих А.В. Организация самостоятельной работы студентов в вузе Учебное пособие для вузов. Ч. - Томск, 2008.- 184 с.
3. Сухих А.В. Психология познавательных процессов: учебное пособие.- Кемерово, 2010.- 222 с.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	наименование оценочного средства
1.	О предметной области и задачах психологии труда	ОК-6, знать	Устный опрос
		ОК-6, уметь, владеть	Тесты
2.	Методы психологии труда	ОК-7, знать	Устный опрос;



		ОК-7, уметь, владеть	Тесты
3.	Проблемы профессио- графирования и профот- бора	ОПК-8, знать	Устный опрос
		ОПК-8 Уметь, владеть	
4.	Основы инженерной пси- хологии и эргономики, Развитие человека в тру- де	ОПК-9, знать	Устный опрос;
		ОПК-9 уметь, владеть	Тесты
5.	Психологические осо- бенности труда в органи- зации, Основы профес- сионального самоопреде- ления.	ПК-6, Знать	Устный опрос;
		ПК-6, уметь, владеть	Тесты
6.	Развитие человека в тру- де	ОПК-8	Устный опрос;
7.	Основы профессиональ- ного самоопределения	ОПК-9, знать	Устный опрос;
		ОПК-9 уметь, владеть	Тесты

## **6.2 Типовые контрольные задания или иные материалы**

### **6.2.1. Тестовые задания**

1. Методика «мотивы выбора профессии».
2. Тест Д. Голланд по определению типа личности (профессионального предпочтения).
3. Опросник «Якоря карьеры» (Э. Шейна)
4. Методика «Выявление установок «Труд-деньги».
5. Тест «Интегральная удовлетворенность трудом»
6. Тест «Определение деловых ролей членов организации».
7. Модифицированная шкала i-E Д.Роттера
8. Комплексные методики изучения и развития мотивации профессионального самосовершенствования сотрудников.
9. Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон в адаптации НЕ Водопьяновой)
10. Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А.Реана).
11. Набор профессиографических материалов для профессиональной переориентации.
12. Адаптивный вариант методики определения мотивационного профиля личности.
13. Тест «Стиль руководства» А.А. Журавлева.
14. Диагностика стиля управления руководителя коллективом.
15. Диагностика профессиональной компетентности и эффективности у руководителей разного уровня.
16. Опросник аффилиации А. Мехрабиана
17. Диагностика коммуникативной толерантности (В.В. Бойко)
18. Методика диагностики межличностных отношений Т Лири.
19. Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии (ИМ Юсупов).
20. Биографический опросник (BIV).
21. Методика диагностики соц. Психологической адаптации К. Рожерса и Р. Даймонда.
22. Методика диагностики психических состояний (по Г. Айзенку).

23. Опросник оптимизма (ШОСТО) М. Селигмана
24. Методика «Мотивация к успеху» Т Элерса.
25. Методика «Мотивация Тест «Самоактуализация личности» (САТ)
26. Тест «Смысло-жизненные ориентации» (СЖО) ДА Леонтьев
27. Шкала самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема (в адаптации ВГ Ромека).

### ***6.2.2 Перечень контрольных вопросов для подготовки к зачету***

1. Проблема формирования личности профессионала.
2. Методы активизации профессионального самоопределения.
3. Проблема гуманитаризации труда в современных условиях.
4. Проблема построения «модели специалиста» физика – бакалавра.
5. Культурно – исторический смысл возникновения проблемы профессионального самоопределения.
6. Основные способы управления производственным конфликтом.
7. Сущность и основные стратегии профессионального образования.
8. Сущность производственного стресса (дистресса) и пути его профилактики.
9. Проблемы руководства и лидерства в организации.
10. Основы кадрового менеджмента.
11. Понятие «организационная культура».
12. Кризисы профессионального становления.
13. Основные этапы развития человека в труде.
14. Методы профессиографирования.
15. Психотехника и ее кризис.
16. «Эргономика»: проблемы и перспективы развития.
17. Проблема профессиональных деструкций личности.
18. Основные направления инженерной психологии.
19. Проблемы оптимизации взаимодействия человека – оператора с компьютерными системами.
20. Проблема отчуждения человека от труда в работах Э. Фромма.
21. Сравнительный анализ развития отечественной профориентации в 20-30-х и 90-х годах.
22. Психологические условия формирования индивидуального стиля трудовой деятельности (уточнить у каких именно работников, или в каких образовательно-возрастных группах работников).
23. Эволюция представлений о труде в культурно исторической перспективе (указать, на примере каких эпох или у каких народов).
24. Проблема типологии вариантов (схем, моделей, стратегий) профессионального самоопределения (указать, у каких клиентов).
25. Развитие представлений о профессиональных и жизненных перспективах (указать у каких клиентов).
26. Эргономические условия повышения эффективности труда работников (указать каких именно работников).
27. Сравнительный анализ осознания и переживания кризисов профессионального развития (указать у каких групп работников).
28. Психолого-педагогические факторы (или условия) эффективности учебно-профессиональной деятельности в ходе подготовки студентов.
29. Психолого-педагогические факторы профессиональной адаптации работников (указать каких именно работников).
30. Психологические факторы развития образа профессионального и жизненного «успеха» (указать у кого именно).
31. Психологические условия становления профессионального самосознания на разных этапах профессионализации работников (указать, на каких именно работников).
32. Сравнительный анализ становления ценностно – смысловой сферы работников (указать, каких именно) в ходе переподготовки или входе освоения новых технологий в условиях

конкретно производства:

33. Психолого-педагогические условия оптимизации взаимоотношений в учебных коллективах при подготовке специалистов (указать, каких именно).

34. Психолого-педагогические условия оптимизации взаимоотношений между студентами разных курсов (разных потоков, специализаций и.т. п) при подготовке в ... (указать какого профиля).

35. Направленность личности как фактор профессионального самоопределения (указать, у каких именно клиентов).

36. Коммуникативные стратегии взаимоотношения психолога практика с разными группами клиентов и заказчиков.

37. Психолого-педагогической условия формирования проф. компетентности (указать, у каких именно работников).

38. Сравнительный анализ развития представлений о цели (или смысле) своей профессиональной деятельности (указать, у представителей каких профессий или специализаций).

### **6.2.3. Примерные вопросы и тестовые задания для зачета**

#### **Вопросы:**

1. Проблема формирования личности профессионала.
2. Методы активизации профессионального самоопределения.

#### **Тесты:**

1. Тест «Определение деловых ролей членов организации».
2. Модифицированная шкала i-E Д. Роттера

### **6.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

#### **Критерии оценки усвоенных знаний студентами**

1. Зачет по психологии труда зависит от суммы баллов, полученных студентами во время учебных занятий и самостоятельной работы.

2. Максимальное число баллов по результатам выполненной работы устанавливается таким:

№ п/п	Наименование работ	Количество баллов
1	Составление реферативного обзора по определенной тематике	10
2	Успешное участие в ролевых играх по развитию личностных качеств	10
3	Конспект лекций (полного курса)	8
4	Посещение лекций и семинарских занятий (за одно занятие)	2
5	Выступление на семинаре	5
6	Развернутое оппонирование по теоретическим сообщениям, рефератам, докладам	10

3. Ограничения:

- на последнем семинарском занятии конспекты, тексты отчетов, рефератов и т.д. не принимаются;

- суммарное количество баллов за конспекты не должно превышать 30 % итоговой суммы;
- суммарное количество баллов за рефераты, аннотированные отчеты не должно превышать 40% итоговой суммы

#### 4. Повышение и снижение зачетной оценки:

- за особенно высокое качество работы оценка может быть повышена на величину до 20 % от максимальной;
- за нарушение сроков предоставления работ оценка снижается на 10 % в неделю;
- неподготовленность к семинарскому занятию оценивается минусовой оценкой по пятибалльной шкале;
- нарушение правил подготовки рефератов, докладов или конспектов штрафуются минусовым баллом, (в пределах оценки за эти виды работ);
- пропуск семинарских занятий свыше одного за семестр штрафуются минусовым баллом, начиная с одного балла и с повышением в каждом случае на один балл, т.е. в первый раз – 0, во второй – 1, третий – 2, и т.д.

#### 5. Вес накопленного багажа баллов на зачете за семестр.

Если студент набирает за семестр 35-45 баллов, то получает зачет

Набранная сумма	Итоговая оценка
баллов:	на зачете:
35-45 .....	зачет
0-34.....	незачет

Критерий - это признак на основании которого производится оценка суждения. Он должен устанавливать связи между всеми компонентами исследуемой системы отражать динамику измеряемого качества во времени и социально-культурном пространстве.

При освоении психологии труда используется системный и личностно-деятельностный подходы к пониманию учебной деятельности и деятельности педагога.

Различают различные уровни использования критериев оценивания успешности освоения дисциплины: 1) адаптивный; 2) репродуктивный; 3) эвристический; 4) креативный. Предлагается пять уровней профессионализма при освоении компетенций будущими выпускниками вуза (бакалаврами):

- 1) Репродуктивный (минимальный уровень) студент умеет пересказать преподавателю (а преподаватель студентам в процессе преподавания), что знает сам.
- 2) Адаптивный (низкий) – студент умеет приспособливать свое сообщение (знание) к изменяющимся ситуациям (преподаватель – к особенностям ау-

дитории).

- 3) Локально – моделирующий умеет и владеет стратегиями освоения дисциплины по отдельным ее блоком модулем.
- 4) Системно-моделирующий владеет стратегиями формирования самообучение искомой системы знаний и умений и навыков по предмету «Психология труда» в целом.
- 5) Высший уровень «системно-моделирующий» деятельность и поведение студента. Будущий выпускник владеет стратегиями превращение (трансформации) знаний по психологии труда в средство формирования личности студента.

Все это обусловлено пониманием профильной компетентности будущего специалиста как единства теоретической, практической и мотивационной готовности и способности студента квалифицированно осуществлять профессиональную деятельность, находящую воплощение в материальном, социальном и личностном значимом продукте, который реализуется на практике и обеспечивает целенаправленные действия в решении профессиональных задач.

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

### ***а) основная учебная литература:***

1. Этика и психология деловых отношений, сост. Ю. В. Бажданова. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90896> (дата обращения 26.01.2015).
2. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Издательство Центр «Академия», 2010. – 480 с.
3. Психология труда. М.: Владос – Пресс, 2011. – 350 с.
4. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. М.: МОДЕК, 2010. – 535 с.
5. Пряжников Н.С. Психология труда. М.: Академия, 2012. – 480с.

### ***б) дополнительная учебная литература:***

1. Психология труда под ред. А. В. Карпова. М.: Юрайт, 2011. – 350 с.
2. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: МГУ, 2004. – 336 с.
3. Валеева Н.И. Психология и культура умственного труда. М., 2004. – 236с.
4. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. М.: «Академия», 2001. – 359с.

## **8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Перечень основных профессионально важных качеств, используемых при составлении аналитической профессиограммы

1. Свойства нервной системы: сила; подавленность; уравновешенность;

лабильной и динамичность.

2. Двигательные характеристики: координация движений (по конкретным двигательным органам); тремор рук; скорость реакции.

3. Внимание: объем внимания; переключаемость; произвольное (концентрация внимания) и непроизвольное; распределение; устойчивое и неустойчивое внимание.

4. Память: объем памяти; скорость запоминания; готовность памяти; сообразительность; произвольная и непроизвольная долговременная, кратковременная, оперативная; сенсорная (до 1 с): иконическая (зрительная) и эхоическая (слуховая); логическая; образная; эмоциональная; сенсомоторная (психодвигательная).

5. Восприятие, пороги чувствительности: зрительное, цветоразличение; слуховое; тактильное; кинетическое; вкусовое; межличностное; социальное (социальная перцепция – восприятие человека).

6. Мышление, интеллект: продуктивное (творческое) – репродуктивное; наглядно – образное; наглядно – действенное; словесно – логическое (вербальное и невербальное); практическое и теоретическое; интуитивное – логическое; общая эрудиция; специальные (конкретные) знания и мыслительные умения проводить операции: анализ, синтез, сравнение, обобщение и др.).

7. Коммуникативные характеристики: экстравертированность – интровертированность, организаторские способности, готовность к лидерству, коммуникативные способности, обаяние, речь: внешняя – внутренняя, вербальная – невербальная, устная – письменная; высота, сила, тембр голоса, коммуникативная воспитанность и такт, чувство юмора, остроумие.

8. Мотивация: профессиональные интересы и склонности, устойчивость мотивов, согласованность, непротиворечивость мотивов.

9. Ценностно- нравственные характеристики: соотношение профессиональных и непрофессиональных ценностей; иерархия ценностей (общая и профессиональная), смыслы проф. деятельности и их соответствие общим жизненным смыслам, уровень осознания этих смыслов, бескорыстие, доброта, честность, порядочность, обязательность, ответственность, исполнительность, самокритичность, правдивость.

10. Волевые характеристики: смелость, решительность, целеустремленность, настойчивость, осмысленность ответственных действий, эмоциональная устойчивость, склонность к риску, уровень притязаний, локус контроля, волевой самоконтроль, самообладание.

11. Эстетическое чувство, художественный вкус: конкретные эстетические способности (музыкальные, художественные, моторные и др.), продуктивная и репродуктивная художественная ориентация.

12. Профессиональный и жизненный опыт: способность разумно осмысливать трудные жизненные и профессиональные ситуации; способность разумно действовать в трудных ситуациях.

13. Психофизиологические характеристики человека: физическая сила, выносливость, ловкость, утомляемость.

14. Общее состояние психического и физического здоровья и его адекватная

самооценка человеком.

С примерами составления профессиограмм ознакомиться по источникам: Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Издательство Центр «Академия», 2010. – с. 429- 431.

На практических занятиях студенты знакомятся:

1) с методом сравнительного наблюдения индивидуального стиля деятельности.

Сравнительное наблюдение проводится с целью выяснения различий в трудовой деятельности «хороших» (продуктивных) и «плохих» (непродуктивных) работников, опытных работников и учеников, работников разного возраста, пола, по – разному относящихся к своему труду. При этом желательно (по возможности) использовать сведения, полученные при предварительном знакомстве с персоналом данной организации (или подразделения).

Такое сравнительное исследование может быть проведено лишь на основе предварительно выделенной и описанной «нормы», образца трудового поведения и его результатов. Обычно берут за основу работу типичного, успешно справляющегося с заданием работника. Далее сравнительный анализ может выделить одинаковую с «нормой» профессиональную успешность, но достигаемую несколькими другими способами, приемами работы, формами планирования деятельности. Эти случаи требуют специального анализа с точки зрения изучения норм индивидуального стиля деятельности. Могут быть, кроме того, отклонения результатов (количественных и качественных) в положительную сторону – анализ «рекордов» и отклонения в отрицательную сторону – анализ ошибок, брака, низкой продуктивности труда.

1. Со схемой выполнения задания студент может ознакомиться по источникам: Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Издательство Центр «Академия», 2010. – с. 432.

2) с методом анализа ошибок трудовой деятельности. В зависимости от исходных представлений о трудовой деятельности и целей исследования используются различные варианты классификации ошибок. Но чаще всего ошибки делятся на две группы:

– ошибки связанные с организационно – техническими факторами трудового процесса (неполадки в технологии и организации труда, негодное качество материалов, состоянии оборудования и т.п.);

– ошибки, обусловленные «личным» фактором (уровнем квалификации, отношением к работе, функциональным состоянием, стойкими индивидуальными свойствами личности. Анализ ошибок как своего рода гармоничных отклонений в деятельности полезно совмещать с анализом различных вариаций трудовой деятельности, которые, усиливаясь, могут привести к ошибкам;

1. 3) с трудовым методом в психологическом изучении профессий. В отличие от интроспекций трудовой метод изучения профессий, предложенный И.Н. Шпильрейном, предполагает обязательное соотнесение данных самонаблюдения с объективным содержанием трудовых задач, условиями протекания трудовой деятельности. С процедурой исследования профессии трудовым методом студент может ознакомиться по источнику: Пряжников

Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Издательство Центр «Академия», 2010. – с. 435 – 436.

На занятиях студенты участвуют в игре – дискуссии «заработная плата работников (ЗПР)», в игре «бизнес – риск – мен» и др. деловых играх.

При выполнении самостоятельной работы, студенты используют различные методики: 1) компьютерные психодиагностические тесты для становления карты личности; 2) активизирующий профориентационный опросник «МОДЫ – 1»; 3) активизирующий опросник «за и против – 1»; 4) активизирующий опросник «за и против – 2»; 5) активизирующий опросник «за и против – 3».

В системы организации, руководства и управления самостоятельной работы студентов в вузе следует выделить группу частных психолого-педагогических проблем, требующих организационного разрешения:

- несформированность психологической и педагогической готовности студентов к самостоятельной работе;
- отсутствие в преподавании дифференциации самостоятельной работы в зависимости от специфики учебного предмета и специальности;
- подмена активности студентов активностью преподавателя;
- завышенное или заниженное планирование кафедрами объема знаний для самостоятельной работы студентов;
- жесткое, а не гибкое управление самостоятельной работой студентов;
- недостаточное методическое обеспечение;
- слабая материально-техническая база (отсутствие оборудованных мест на кафедрах для работы преподавателей со студентами, должного числа компьютеров, множительной техники для студентов и т. д.).

Анализ данных проблем в психолого-педагогической литературе, рассматривающей практику организации, управления и руководства самостоятельной работы студентов в высшей школе, позволил определить ряд направлений их решения:

- Разработка методологических основ самостоятельной работы студентов в вузе.
- Самостоятельная работа - ведущая форма учебной деятельности и способ обеспечения познавательной и творческой активности студентов.
- Функционирования системы организации, управления и руководства (ОУР) самостоятельной работой студентов в современном вузе.
- Выделение индивидуально- психологических детерминант самостоятельной работы.
- Определение факторов и условий эффективности самостоятельной работы.
- Реализация программы обучения студентов самостоятельной работе.
- Самоактуализация и саморегуляция студентов в ходе выполнения самостоятельной работы.

Исследовательская деятельность в рамках этих направлений дает возможность руководству вуза и профессорско-преподавательскому составу построить продуктивные модели организации управления и руководства (ОУР) самостоятельной работой в единстве психологического и педагогического знания.



Тщательно ведите конспекты лекций и разделов учебной, научной литературы при самостоятельной работе. Используйте для конспектирования монографии и журнальные статьи, а также сборники научных трудов. В тетради для конспектов на первых страницах заведите словарь сокращений основных терминов, понятий и часто встречающихся опорных слов. На последних 5-6 страницах в тетради поместите свой краткий терминологический словарь системы психологических понятий по курсу и список литературы, которую вы использовали для конспектирования.

## **9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Чтение лекций сопровождается слайд-презентацией, разработанных в среде Microsoft Office PowerPoint, выделение наиболее важной части материала осуществляется с помощью инструментов программного обеспечения интерактивного планшета (перо, экран, лупа).

## **10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для чтения лекций аудитория, оснащенная мультимедийными средствами (компьютер с прикладным программным обеспечением, проектор, экран, веб-камера, планшет).

Для практических занятий: компьютерный класс, (компьютер с прикладным программным обеспечением и доступом в Интернет).

## **11. Иные сведения и (или) материалы**

### ***11.1. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья***

Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом индивидуальных психофизических особенностей, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление информации визуально (краткий конспект лекций, основная и дополнительная литература), на лекционных и практических занятиях допускается присутствие ассистента, а так же, сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Оценка знаний студентов на практических занятиях осуществляется на основе письменных конспектов ответов на вопросы, письменно выполненных практических заданий. Доклад так же может быть предоставлен в письменной форме (в виде реферата), при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.)

С учетом состояния здоровья просмотр кинофильма с последующим анализом может быть проведен дома (например, при необходимости дополнительной звукоусиливающей аппаратуры (наушники)). В таком случае студент предоставляет письменный анализ, соответствующий предъявляемым требованиям.

Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости, время подготовки на зачете может быть увеличено.

**Для лиц с нарушением зрения** допускается аудиальное предоставление информации (например, с использованием программ-синтезаторов речи), а так же использование на лекциях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь.

Оценка знаний студентов на семинарских занятиях осуществляется в устной форме (как ответы на вопросы, так и практические задания).

При необходимости анализа фильма может быть заменен описанием ситуации межэтнического взаимодействия (на основе опыта респондента, художественной литературы и т.д.), позволяющим оценить степень сформированности навыков владения методами анализа и выявления специфики функционирования и развития психики, позволяющими учитывать влияние этнических факторов.

При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

**Лица с нарушениями опорно-двигательного аппарата** не нуждаются в особых формах предоставления учебных материалов. Однако, с учетом состояния здоровья часть занятий может быть реализована дистанционно (при помощи сети «Интернет»). Так, при невозможности посещения лекционного занятия студент может воспользоваться кратким конспектом лекции.

При невозможности посещения практического занятия студент должен предоставить письменный конспект ответов на вопросы, письменно выполненное практическое задание. Доклад так же может быть предоставлен в письменной форме (в виде реферата), при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.).

Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата проводится на общих основаниях, при необходимости процедура зачета может быть реализована дистанционно (например, при помощи программы Skype). Для этого по договоренности с преподавателем студент в определенное время выходит на связь для проведения процедуры зачета. В таком случае зачет сдается в виде собеседования по вопросам (см. формы проведения промежуточной аттестации для лиц с нарушениями зрения). Вопрос и практическое задание выбираются самим преподавателем.

***11.2. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.***

- Технология личностно-ориентированного обучения.
- Технология активного (контекстного) обучения.
- Технология дифференцированного обучения.

Составитель: Сухих А.В., ст. преп. кафедры «Психология образования»