


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
БОРИСОГЛЕБСКИЙ ФИЛИАЛ
(БФ ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
психолого-педагогического
и социального образования

 А.А. Долгова
28.11. 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.20 Психология в профессиональной деятельности**

1. Код и наименование направления подготовки:

38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура

2. Профиль подготовки:

Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

3. Квалификация выпускника: бакалавр

4. Форма обучения: заочная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: кафедра психолого-педагогического и социального образования

6. Составитель программы: Винокурова О.В., кандидат психологических наук, доцент

7. Рекомендована: научно-методическим советом Филиала, (протокол № 3 от 25.11.2019 г.)

8. Учебный год: 2023-2024

Семестр: 7

9. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью учебной дисциплины является формирование представлений о профессиональной деятельности как пространстве личностного развития и реализации профессионально-психологического потенциала, о человеке как субъекте профессиональной деятельности, а также формирование начальных навыков рефлексии предстоящей собственной профессиональной деятельности.

Задачи учебной дисциплины:

- раскрыть основные понятия психологии профессиональной деятельности;
- дать представления о взаимосвязи профессиональных требований и индивидуально-психологических особенностей личности, профпригодности и профотборе, «индивидуальном стиле профессиональной деятельности», о способностях как факторе, влияющем на профессиональную эффективность личности;
- рассмотреть типологии профессиональных кризисов личности;
- раскрыть проблемы профессиональной адаптации личности, стрессов в профессиональной деятельности и путей их преодоления;
- сформировать представление о психологических закономерностях профессионального становления личности, трудовой мотивации, технологиях профессионального самосохранения и развития;
- сформировать ценностное отношение к профессиональной самореализации, достижению профессионализма в трудовой деятельности.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Учебная дисциплина «Психология в профессиональной деятельности» входит в блок Б1 «Дисциплины (модули)» и относится к базовым дисциплинам образовательной программы. Для освоения дисциплины «Психология в профессиональной деятельности» необходимы знания, умения, навыки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Методы принятия управленческих решений», «Профессиональная этика и этикет», «Конфликтология», «Корпоративная культура». Изучение данной дисциплины является основой для прохождения производственной практики и последующей итоговой аттестации.

Условия реализации дисциплины для лиц с ОВЗ определяются особенностями восприятия учебной информации и с учетом индивидуальных психофизических особенностей.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ОК-6	способность работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знает: -основные принципы человеческого существования: толерантности, диалога и сотрудничества; умеет: -строить позитивные межличностные отношения, поддерживать атмосферу сотрудничества; -следовать моральным и правовым нормам во взаимоотношениях с людьми вне зависимости от их этнической, культурной, конфессиональной принадлежности, адекватно воспринимать психологические, культурные особенности коллег; -разрешать конфликты и противоречия при деловом общении в команде на основе учета интересов всех сторон; -принимать решения по вопросам профессиональной

		<p>деятельности;</p> <p>владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками командной работы, межличностной коммуникации; -методами конструктивного взаимодействия с коллегами, навыками поддержания благоприятного психологического климата в коллективе
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию	<p>знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> -содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности; -источники самообразования; <p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности; <p>владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности; -технологиями организации самообразовательной деятельности;
ОК-10	осуществлять деятельность, связанную с руководством действиями отдельных работников, оказывать помощь подчиненным	<p>знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> -организацию труда и управления на предприятиях; -особенности управленческого труда; -особенности системы непрерывного обучения; -особенности организации подготовки, переподготовки, повышения квалификации; <p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -решать стандартные управленческие задачи по организации труда и оказанию помощи подчиненным в решении профессиональных задач; -анализировать состояние и тенденции развития научно-технического прогресса и соответствие кадрового потенциала развитию науки и техники; -разрабатывать мероприятия по улучшению организации труда; -разрабатывать проекты внутрифирменного обучения и оценивать их эффективность; -разрабатывать проекты организации современного рабочего места и оценивать их эффективность; <p>владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -методами диагностики кадрового потенциала; -методами оценки эффективности предложенных мероприятий
ОК-11	способность на научной основе организовывать свой труд, оценивать с большой степенью самостоятельности результаты своей деятельности, владеть навыками самостоятельной работы	<p>знает (осознаёт):</p> <ul style="list-style-type: none"> -социальную значимость своей будущей профессии; -научные основы организации труда; -общие и специальные меры поддержания работоспособности на высоком уровне; <p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -использовать научные основы организации труда для организации своей деятельности, в том числе профессиональной; -самостоятельно оценивать результаты собственной, в том числе профессиональной деятельности; <p>владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками самостоятельной работы;
ОПК-4	способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести	<p>знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> -основы делового общения и публичных выступлений; -принципы и методы организации деловых коммуникаций; -психологические особенности конфликта и переговорного

<p>переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации</p>	<p>процесса;</p> <ul style="list-style-type: none"> -основные способы разрешения конфликтных ситуаций; -научные и прикладные основы этики деловых отношений; -теоретические аспекты организации и ведения переговоров, совещаний, ведения деловой переписки и электронные коммуникации; -основные методы формирования и поддержания корпоративной культуры в организации; <p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникаций; -использовать правила профессионального этикета при организации деловых коммуникаций; -применять основные приемы регулирования конфликтных отношений в организации и при организации деловых коммуникаций; -оформлять деловую документацию; -готовить научные доклады (составлять тезисы, аннотации, рефераты и т.д.); -грамотно использовать профессиональную терминологию; -диагностировать и оценивать корпоративную культуру; -использовать влияние корпоративной культуры на управление персоналом для формирования антикоррупционной политики организации <p>владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении; -культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения; -навыками управления корпоративной культурой; -методами аргументации и убеждений; -профессиональной этикой деловых коммуникаций; -навыками управления конфликтами; -навыками подготовки аналитических материалов, заключений о возможных коррупционных проявлениях и способах их минимизации и недопущения, о мониторинге антикоррупционного законодательства и правоприменения в сфере ЖКХ
--	--

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 2/72.

Форма промежуточной аттестации зачет

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)	
	Всего	По семестрам
Контактные часы, в том числе:		7
лекции	12	12
практические	6	6
Самостоятельная работа	6	6
Форма промежуточной аттестации – зачет	56	56
Итого:	4	4
	72	72

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК *
1. Лекции			
1.1	Основы психологии профессиональной деятельности	Представление о деятельности в психологии. Структура профессиональной деятельности. Труд и его характеристики. Классификация профессий в соответствии с объектом труда Е.А. Климова. Профессиональная пригодность и профотбор. Понятия «профессиограмма», «психограмма». Классификация методов исследования в психологии профессиональной деятельности.	-
1.2	Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности.	Периодизация развития человека как субъекта труда Е.А. Климова. Этапы профессионального становления личности. Общая характеристика понятия профессионализм, стороны и уровни профессионализма. Профессионализм и карьера. Профессионализм и возраст. Профессионализм и индивидуальность, проблема формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности. Способности в профессиональной деятельности. Профессиональное сознание и самосознание. Профессиональное мышление и профессиональная обучаемость. Профессиональная общность и профессиональная среда. Успех в профессиональной деятельности.	-
1.3	Психология трудовой мотивации личности	Понятие потребности и мотива в психологии. Иерархическая модель классификации мотивов: А. Маслоу. Понятие трудовой мотивации. Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга. Теория ожиданий Толмена. Проблема мотивации достижения в работах Г. Мюррея, Д. Мак-Келланда. Характеристика процессуальных мотивационных теорий (В. Врум, теория справедливости).	-
1.4.	Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной деятельности	Типология профессиональных кризисов. Конструктивный и деструктивный способ выхода из кризиса. Проблема стресса и дистресса в профессиональной деятельности. Основные виды профессионального стресса. Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения	-
2. Практические занятия			
2.1	Основы психологии профессиональной деятельности	Представление о деятельности в психологии. Структура профессиональной деятельности. Труд и его характеристики. Классификация профессий в соответствии с объектом труда Е.А. Климова. Профессиональная пригодность и профотбор. Понятия «профессиограмма», «психограмма». Классификация методов исследования в психологии профессиональной деятельности.	-
2.2	Человек как субъект труда. Способности как	Периодизация развития человека как субъекта труда Е.А. Климова.	-

	фактор успешности профессиональной деятельности.	Этапы профессионального становления личности. Общая характеристика понятия профессионализм, стороны и уровни профессионализма. Профессионализм и карьера. Профессионализм и возраст. Профессионализм и индивидуальность, проблема формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности. Способности в профессиональной деятельности. Профессиональное сознание и самосознание. Профессиональное мышление и профессиональная обучаемость. Профессиональная общность и профессиональная среда. Успех в профессиональной деятельности.	
2.3	Психология трудовой мотивации личности	Понятие потребности и мотива в психологии. Иерархическая модель классификации мотивов: А. Маслоу. Понятие трудовой мотивации. Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга. Теория ожиданий Толмена. Проблема мотивации достижения в работах Г. Мюррея, Д. Мак-Келланда. Характеристика процессуальных мотивационных теорий (В. Врум, теория справедливости).	-
2.4	Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной деятельности	Типология профессиональных кризисов. Конструктивный и деструктивный способ выхода из кризиса. Проблема стресса и дистресса в профессиональной деятельности. Основные виды профессионального стресса. Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения	

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
1.	Основы психологии профессиональной деятельности	1	1	0	14	16
2.	Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности.	1	1	0	14	16
3.	Психология трудовой мотивации личности	2	2	0	14	18
4.	Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной деятельности	2	2	0	14	18
5.	Промежуточная аттестация – зачет					4
	Итого:	6	6	0	56	72

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая к изучению дисциплины, прежде всего обучающиеся должны ознакомиться с рабочей программой дисциплины. Вводная лекция содержит информацию об основных разделах рабочей программы дисциплины; электронный вариант рабочей программы размещён на сайте БФ ВГУ.

Обучающиеся должны иметь четкое представление о:

- перечне и содержании компетенций, на формирование которых направлена дисциплина;
- основных целях и задачах дисциплины;
- планируемых результатах, представленных в виде знаний, умений и навыков, которые должны быть сформированы в процессе изучения дисциплины;
- количестве часов, предусмотренных учебным планом на изучение дисциплины, форму промежуточной аттестации;
- количестве часов, отведенных на аудиторские занятия и на самостоятельную работу;
- формах аудиторских занятий и самостоятельной работы;
- структуре дисциплины, основных разделах и темах;
- системе оценивания учебных достижений обучающихся;
- учебно-методическом и информационном обеспечении дисциплины.

Знание основных положений, отраженных в рабочей программе дисциплины, поможет обучающимся ориентироваться в изучаемом курсе, осознавать место и роль изучаемой дисциплины в подготовке к будущей профессии, строить свою работу в соответствии с требованиями, заложенными в программе.

Основными формами аудиторских занятий по дисциплине являются лекции и практические занятия, посещение которых обязательно для всех обучающихся (кроме обучающихся по индивидуальному плану).

В ходе лекционных занятий следует не только слушать излагаемый материал и кратко его конспектировать, но очень важно участвовать в анализе примеров, предлагаемых преподавателем, в рассмотрении и решении проблемных вопросов, выносимых на обсуждение. Необходимо критически осмысливать предлагаемый материал, задавать вопросы как уточняющего характера, помогающие уяснить отдельные излагаемые положения, так и вопросы продуктивного типа, направленные на расширение и углубление сведений по изучаемой теме, на выявление недостаточно освещенных вопросов, слабых мест в аргументации и т.п.

В процессе конспектирования лекционного материала лучше использовать одну сторону тетрадного разворота (например, левую), оставив другую (правую) для внесения вопросов, замечаний, дополнительной информации, которая может появиться при изучении учебной или научной литературы во время подготовки к практическим занятиям. Не следует дословно записать лекцию, лучше попытаться понять логику изложения и выделить наиболее важные положения лекции в виде опорного конспекта или ментальной карты (для составления ментальной карты или опорного конспекта можно использовать разворот тетради или отдельный чистый лист А 4, который затем можно вклеить в тетрадь для конспектов). Основные определения важнейших понятий, особенно при отсутствии единства в трактовке тех или иных понятий среди ученых, лучше записать. Не следует пренебрегать примерами, зачастую именно записанные примеры помогают наполнить опорный конспект живым содержанием и облегчают его понимание.

Рекомендуется использовать различные формы выделения наиболее сложного, нового, непонятного материала, который требует дополнительной проработки: можно пометить его знаком вопроса (или записать на полях сам вопрос), цветом, размером букв и т.п. – это поможет быстро найти материал, вызвавший трудности, и в конце лекции (или сразу же, попутно) задать вопрос преподавателю (не следует оставлять непонятый материал без дополнительной проработки, без него иногда бывает невозможно понять последующие темы). Материал уже знакомый или понятный нуждается в меньшей детализации – это поможет сэкономить усилия во время конспектирования.

Подготовка к практическим занятиям ведется на основе планов практических занятий.

В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо изучить в соответствии с вопросами для повторения основную литературу, просмотреть и дополнить конспекты лекции, ознакомиться с дополнительной литературой – это поможет усвоить и закрепить полученные знания. Кроме того, к каждой теме в планах практических занятий даются практические задания, которые также необходимо выполнить самостоятельно во время подготовки к занятию.

Обязательно следует познакомиться с критериями оценивания каждой формы контроля (реферата, теста, проекта и т.д.) – это поможет избежать недочетов, снижающих оценку за работу.

При подготовке к промежуточной аттестации необходимо повторить пройденный материал в соответствии с учебной программой, примерным перечнем вопросов, выносящихся на зачет. Рекомендуется использовать конспекты лекций и источники, перечисленные в списке литературы в рабочей программе дисциплины, а также ресурсы электронно-библиотечных систем. Необходимо обратить особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных по разным причинам. При необходимости можно обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

Для достижения планируемых результатов обучения используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, анализ ситуаций, устный опрос, письменные работы (выполнение практико-ориентированных и творческих заданий), практическая деятельность (мини-исследования).

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Волков Б.С. Основы профессиональной ориентации: учеб. пос. / Б.С. Волков. – М. : Академический проект, 2007. – 333 с.
2	Михайлова, В.П. Психолого-педагогические аспекты профессиональной деятельности (для будущих учителей, менеджеров, инженеров) : учебное пособие / В.П. Михайлова, Т.К. Градусова. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2010. – 180 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232373 (дата обращения: 24.10.2019). – ISBN 978-5-8353-1000-5. – Текст : электронный.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Мордовская А.В. Основы профориентологии: учеб. пос. / А.В. Мордовская, С.В. Панина, Т.А. Макаренко. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2013. – 237 с.
4	Пряжникова Е.Ю. Профориентация: учеб. пос. / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – М. : Академия, 2005. – 496 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
5	Джанерьян, С.Т. Психология профессионального самосознания : учебник / С.Т. Джанерьян ; Федеральное агентство по образованию Российской Федерации, Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Южный федеральный университет", Факультет психологии. – Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2008. – 240 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=240924 (дата обращения: 24.10.2019). – библиогр. с: С. 179-204 – ISBN 978-5-9275-0476-3. – Текст : электронный.
6	Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999 (дата обращения: 24.10.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-7163-4. – DOI 10.23681/436999. – Текст : электронный.
7	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» – http://biblioclub.ru/ .
8	Научная электронная библиотека – http://www.scholar.ru/ .

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: практикум / Э.Ф. Зеер. – М. : Академия, 2008. – 144 с.

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных

Программное обеспечение:

- Win10 (или Win7), OfficeProPlus 2010
- браузеры: Yandex, Google, Opera, Mozilla Firefox, Explorer
- STDU Viewer version 1.6.2.0
- 7-Zip
- GIMP GNU Image Manipulation Program
- Paint.NET
- Tux Paint
- Adobe Flash Player

Информационно-справочные системы:

- Информационная система «[Единое окно доступа к образовательным ресурсам](http://window.edu.ru/)» <http://window.edu.ru/>;
- Онлайн-версия КонсультантПлюс: Студент.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория для занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Набор демонстрационного оборудования: экран переносной, мультимедиапроектор, компьютер.

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины и их наименование)	ФОС* (средства оценивания)
ОК – 6: способность работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знает: -основные принципы человеческого существования: толерантности, диалога и сотрудничества	Тема 2.Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности.	Устный опрос (индивидуальный опрос, фронтальная беседа, публичная защита реферата с презентацией), доклад, тест
	умеет: -строить позитивные межличностные отношения, поддерживать атмосферу сотрудничества; -следовать моральным и правовым нормам во взаимоотношениях с людьми вне зависимости от их	Тема 2.Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности. Тема 4.Кризисы	выполнение практических заданий для самостоятельной работы, вопросы для самостоятельной проработки

	<p>этнической, культурной, конфессиональной принадлежности, адекватно воспринимать психологические, культурные особенности коллег;</p> <p>-разрешать конфликты и противоречия при деловом общении в команде на основе учета интересов всех сторон;</p> <p>-принимать решения по вопросам профессиональной деятельности</p>	<p>профессионального становления.</p> <p>Стрессы в профессиональной деятельности</p>	<p>отдельных модулей лекционного курса</p>
	<p>владеет:</p> <p>-навыками командной работы, межличностной коммуникации;</p> <p>-методами конструктивного взаимодействия с коллегами, навыками поддержания благоприятного психологического климата в коллективе</p>	<p>Тема 1.Основы психологии профессиональной деятельности</p> <p>Тема 2.Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности.</p> <p>Тема 3.Психология трудовой мотивации личности</p> <p>Тема 4.Кризисы профессионального становления.</p> <p>Стрессы в профессиональной деятельности</p>	<p>Выполнение практических заданий для самостоятельной работы</p>
<p>ОК- 7: способность к самоорганизации и самообразованию</p>	<p>знает:</p> <p>-содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности;</p> <p>-источники самообразования</p>	<p>Тема 1.Основы психологии профессиональной деятельности</p> <p>Тема 2.Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности.</p> <p>Тема 3.Психология трудовой мотивации личности</p> <p>Тема 4.Кризисы профессионального становления.</p> <p>Стрессы в профессиональной деятельности</p>	<p>Устный опрос (индивидуальный опрос, фронтальная беседа, публичная защита реферата с презентацией), доклад, выполнение практических заданий для самостоятельной работы, тест</p>
	<p>умеет:</p> <p>-планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности;</p>	<p>Тема 1.Основы психологии профессиональной деятельности</p> <p>Тема 2.Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности.</p> <p>Тема 3.Психология трудовой</p>	<p>Выполнение практических заданий для самостоятельной работы</p>

		мотивации личности Тема 4.Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной деятельности	
	владеет: -приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности;	Тема 1.Основы психологии профессиональной деятельности Тема 2.Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности. Тема 3.Психология трудовой мотивации личности Тема 4.Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной деятельности	Выполнение практических заданий для самостоятельной работы, вопросы для самостоятельной проработки отдельных модулей лекционного курса
ОК-10: осуществлять деятельность, связанную с руководством действиями отдельных работников, оказывать помощь подчиненным	знает: -организацию труда и управления на предприятиях; -особенности управленческого труда;	Тема 1.Основы психологии профессиональной деятельности	Устный опрос (индивидуальный опрос, фронтальная беседа)
	умеет: -решать стандартные управленческие задачи по организации труда и оказанию помощи подчиненным в решении профессиональных задач; -анализировать состояние и тенденции развития научно-технического прогресса и соответствие кадрового потенциала развитию науки и техники; -разрабатывать мероприятия по улучшению организации труда;	Тема 3.Психология трудовой мотивации личности	Выполнение практических заданий для самостоятельной работы
	владеет: -методами диагностики кадрового потенциала; -методами оценки эффективности предложенных мероприятий	Тема 1.Основы психологии профессиональной деятельности Тема 2.Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности. Тема 3.Психология трудовой мотивации личности Тема 4.Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной	Выполнение практических заданий для самостоятельной работы, вопросы для самостоятельной проработки отдельных модулей лекционного курса

		деятельности	
ОК-11: способность на научной основе организовывать свой труд, оценивать с большой степенью самостоятельности результаты своей деятельности, владеть навыками самостоятельной работы	знает: - социальную значимость своей будущей профессии; - научные основы организации труда; - общие и специальные меры поддержания работоспособности на высоком уровне;	Тема 2.Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности. Тема 3.Психология трудовой мотивации личности Тема 4.Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной деятельности	Устный опрос (индивидуальный опрос, фронтальная беседа, публичная защита реферата с презентацией), доклад, тест, выполнение практических заданий для самостоятельной работы
	умеет: - использовать научные основы организации труда для организации своей деятельности, в том числе профессиональной; - самостоятельно оценивать результаты собственной, в том числе профессиональной деятельности	Тема 2.Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности. Тема 3.Психология трудовой мотивации личности Тема 4.Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной деятельности	Устный опрос (индивидуальный опрос, фронтальная беседа, публичная защита реферата с презентацией), доклад, тест, выполнение практических заданий для самостоятельной работы
	владеет: - навыками самостоятельной работы;	Тема 1.Основы психологии профессиональной деятельности Тема 2.Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности. Тема 3.Психология трудовой мотивации личности Тема 4.Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной деятельности	Устный опрос (индивидуальный опрос, фронтальная беседа, публичная защита реферата с презентацией), доклад, выполнение практических заданий для самостоятельной работы, вопросы для самостоятельной проработки отдельных модулей лекционного курса
ОПК-4: способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять	знает: - основы делового общения и публичных выступлений; - принципы и методы организации деловых коммуникаций; - психологические особенности конфликта и переговорного процесса; -основные способы разрешения конфликтных ситуаций;	Тема 1.Основы психологии профессиональной деятельности Тема 2.Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной	Устный опрос (индивидуальный опрос, фронтальная беседа, публичная защита реферата с презентацией), доклад, выполнение

<p>деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации</p>	<p>-научные и прикладные основы этики деловых отношений; -теоретические аспекты организации и ведения переговоров, совещаний, ведения деловой переписки и электронные коммуникации; - основные методы формирования и поддержания корпоративной культуры в организации</p>	<p>деятельности. Тема 3.Психология трудовой мотивации личности Тема 4.Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной деятельности</p>	<p>практических заданий для самостоятельной работы, вопросы для самостоятельной проработки отдельных модулей лекционного курса</p>
	<p>умеет: - организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникаций; - использовать правила профессионального этикета при организации деловых коммуникаций; - применять основные приемы регулирования конфликтных отношений в организации и при организации деловых коммуникаций; - оформлять деловую документацию; - готовить научные доклады (составлять тезисы, аннотации, рефераты и т.д.); - грамотно использовать профессиональную терминологию; - диагностировать и оценивать корпоративную культуру; - использовать влияние корпоративной культуры на управление персоналом для формирования антикоррупционной политики организации</p>	<p>Тема 2.Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности. Тема 4.Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной деятельности</p>	<p>Устный опрос (индивидуальный опрос, фронтальная беседа, публичная защита реферата с презентацией), доклад, выполнение практических заданий для самостоятельной работы</p>
	<p>владеет: - навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении; -культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения; -навыками управления корпоративной культурой; -методами аргументации и убеждений; -профессиональной этикой деловых коммуникаций; -навыками управления конфликтами; -навыками подготовки аналитических материалов, заключений о возможных коррупционных проявлениях и способах их минимизации и недопущения, о мониторинге антикоррупционного законодательства и</p>	<p>Тема 2.Человек как субъект труда. Способности как фактор успешности профессиональной деятельности. Тема 4.Кризисы профессионального становления. Стрессы в профессиональной деятельности</p>	<p>Устный опрос (индивидуальный опрос, фронтальная беседа, публичная защита реферата с презентацией), доклад, выполнение практических заданий для самостоятельной работы, вопросы для самостоятельной проработки отдельных модулей лекционного курса</p>

	правоприменения в сфере ЖКХ		
Промежуточная аттестация – зачет			Вопросы к зачету

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие показатели:

1) знание особенностей профессиональной деятельности и понимание социальной значимости своей будущей профессии, взаимосвязи профессиональных требований и индивидуально-психологических особенностей личности, знание факторов, влияющих на профессиональную эффективность личности; психологических закономерностей профессионального становления личности, технологий профессионального самосохранения и развития; научных основ организации труда, общих и специальных мер поддержания работоспособности на высоком уровне; содержания процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности, источников самообразования;

2) умение использовать научные основы организации труда для организации своей деятельности, в том числе профессиональной, самостоятельно оценивать результаты собственной, в том числе профессиональной деятельности; принимать решения по вопросам профессиональной деятельности; планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности; готовить научные доклады (составлять тезисы, аннотации, рефераты и т.д.), грамотно использовать профессиональную терминологию, диагностировать и оценивать показатели развития личности в профессиональной деятельности;

3) навыки владения навыками методами диагностики кадрового потенциала; командной работы, межличностной коммуникации; приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности; технологиями организации самообразовательной деятельности; навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении; культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения; методами аргументации и убеждений.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется – зачтено, не зачтено:
Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
<i>Обучающийся ориентируется в теоретическом материале; имеет представление об основных подходах к излагаемому материалу; знает определения основных теоретических понятий излагаемой темы, умеет применять теоретические сведения для анализа практического материала, в основном демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и освоение большинства показателей формируемых компетенций</i>	<i>Повышенный уровень Базовый уровень Пороговый уровень</i>	<i>Зачтено</i>
<i>Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым трем из перечисленных показателей. Обучающийся не ориентируется в теоретическом материале; не знает основных понятий излагаемой темы, не умеет применять теоретические сведения для анализа практического материала, не демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и освоение показателей формируемых компетенций.</i>	–	<i>Не зачтено</i>

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Примерный перечень вопросов к зачету

1. Представление о деятельности в психологии. Структура профессиональной деятельности.
2. Труд и его характеристики.
3. Классификация профессий в соответствии с объектом труда Е.А. Климова.
4. Профессиональная пригодность и профотбор.
5. Понятия «профессиограмма», «психограмма».
6. Классификация методов исследования в психологии профессиональной деятельности.
7. Периодизация развития человека как субъекта труда Е.А. Климова.
8. Этапы профессионального становления личности.
9. Общая характеристика понятия профессионализм, стороны и уровни профессионализма.
10. Профессионализм и карьера.
11. Профессионализм и возраст.
12. Профессионализм и индивидуальность.
13. Проблема формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности.
14. Способности в профессиональной деятельности.
15. Профессиональное сознание и самосознание.
16. Профессиональное мышление и профессиональная обучаемость.
17. Профессиональная общность и профессиональная среда.
18. Успех в профессиональной деятельности.
19. Понятие потребности и мотива в психологии.
20. Иерархическая модель классификации мотивов (А. Маслоу).
21. Понятие трудовой мотивации.
22. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
23. Теория ожиданий Толмена.
24. Проблема мотивации достижения в работах Г. Мюррея, Д. Мак-Келланда.
25. Характеристика процессуальных мотивационных теорий (В. Врум, теория справедливости).
26. Типология профессиональных кризисов.
27. Конструктивный и деструктивный способ выхода из кризиса.
28. Проблема стресса и дистресса в профессиональной деятельности.
29. Основные виды профессионального стресса.
30. Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения

19.3.2 Тестовые задания

Демонстрационный вариант теста

1. Термин «психотехника» был предложен:

- а) Г. Мюнстербергом;
- б) В.Штерном;**
- в) Тейлором;
- г) Вундтом.

2. основоположники отечественной психологии профессиональной деятельности:

- а) Б.Ф. Ломов;
- б) Е.А. Климов;**
- в) А.К. Гастев;
- г) Б.М. Теплов.

3. Главная задача психологии профессиональной деятельности:

- а) исследование способности и возможностей действовать в стрессовых условиях соревнований;
- б) изучение фактов и закономерностей психической регуляции деятельности человека;**
- в) исследование художественного творчества;
- г) анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности.

4. Стресс в профессиональной деятельности это:

- а) давление;
- б) напряжение;
- в) негативное состояние;**
- г) повреждение.

5. Что является психическим регулятором профессиональной деятельности:

- а) антицепация;

- б) образ объекта профессиональной деятельности;
- в) владение внутренними средствами профессиональной деятельности;
- г) ориентировочная деятельность.

6. Первой стадией динамики работоспособности человека является...

- а) стадия неустойчивой работоспособности;
- б) стадия уменьшения работоспособности;
- в) стадия увеличения работоспособности.

7. Регрессивная стадия профессионального развития – это...

- а) начало негативного влияния профессии на личность, которое провоцирует появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний;
- б) формирование мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков;
- в) стадия, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

8. Стадия оптации:

- а) 6-8 лет;
- б) 11-12 лет;
- в) **12-18 лет;**
- г) 18-25 лет.

9. Стадия адепта:

- а) 6-8 лет;
- б) 11-12 лет;
- в) 12-18 лет;
- г) **18-23 лет.**

10. Какой метод чаще всего используется в психологии профессиональной деятельности:

- а) метод экспертной оценки;
- б) метод анамнеза;
- в) метод беседы;
- г) **метод наблюдения.**

11. Что не относится к функциональному состоянию:

- а) результат деятельности;
- б) фон деятельности;
- в) **«карта деятельности»;**
- г) условия деятельности.

12. Стадия авторитета это:

- а) оптант;
- б) адепт;
- в) интернал;
- г) **мастер;**

13. Четыре основные стадии профессионализации человека:

- а) выбор вида деятельности, освоение профессии, поиск работы, совершенствование профессиональных качеств;
- б) **поиск и выбор профессии, освоение профессии, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности;**
- в) ознакомление со существующими профессиями, обучение профессии, профессиональное развитие, завершение профессиональной деятельности.

14. Эрготическая функция это:

- а) трудовая функция;
- б) вещественная функция;
- в) социальная функция;
- г) **функция средств профессиональной деятельности.**

15. Состояние не приводящее к потере работоспособности:

- а) утомление;
- б) напряженность;**
- в) монотония;
- г) психическое пресыщение.

16. При утомлении наблюдается следующее изменение:

- а) возрастает объем внимания;
- б) улучшается память;
- в) деструкция мотивационной сферы;**
- г) повышение мыслительной активности.

17. Стадия динамики работоспособности:

- а) уровень непродуктивной деятельности;
- б) уровень максимальных возможностей;**
- в) уровень чувствительной напряженности;
- г) уровень аффекта.

18. Какова главная особенность способностей?

- а) Они не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека;**
- б) они являются частью знаний, умений и навыков, имеющихся у человека;
- в) являются формой существования и последствием познавательной деятельности человека.

19. Профессиограмма – это...

- а) описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;
- б) описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту;**
- в) соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.

20. Оптимальный режим деятельности:

- а) связан с решением простых задач;
- б) отличается относительно большой нагрузкой;**
- в) связан с непредвиденными обстоятельствами;
- г) связан со снижением возможностей человека.

21. Что не относится к профессионально-важным качествам (ПВК):

- а) способности;
- б) поведение;**
- в) мотивы;
- г) направленность личности.

22. Психограмма — это не:

- а) мотивы;
- б) средство профессиональной деятельности;**
- в) способности;
- г) знания.

23. Мотивационная сфера профессионализма это не:

- а) профессиональные ценности;
- б) работоспособность;**
- в) профессиональные притязания;
- г) профессиональные цели.

24. Операционная сфера профессионализма это не:

- а) профессиональные действия;
- б) эффективность профессиональной деятельности;
- в) профессиональные мотивы;**
- г) индивидуальность их деятельности.

25. Факторы профессионального среза, связанные с трудовой деятельностью это не:

- а) перегрузки (много работы);
- б) плохие условия физического профессиональной деятельности;
- в) дефицит времени;
- г) ролевой конфликт.**

26. Предмет психологии профессиональной деятельности это:

- а) трудовая деятельность;
- б) трудовой пост;
- в) субъект профессиональной деятельности;**
- г) объект профессиональной деятельности.

27. Основные характеристики профессиональной деятельности это не:

- а) целенаправленная деятельность;
- б) преднамеренный характер;
- в) структурный характер;**
- г) орудийный характер.

28. Основные характеристики профессий это не:

- а) вид трудовой деятельности;
- б) общественно-полезной деятельности;
- в) деятельность, где не обязательно вознаграждение;
- г) деятельность предполагающая специальную подготовку.**

29. Уровни самостоятельности человека в профессиональной деятельности:

- а) самостоятельная активность без помощи специалиста;
- б) самостоятельная активность в условиях оптимального научного обслуживания;
- в) человек рассматривается как некомпетентный и пассивный;
- г) ненормативная самостоятельность.**

30. В психологии управления субъект труда рассматривается...

- а) как включенный в различные иерархические производственные структуры и взаимоотношения;**
- б) как самоопределяющийся в мире профессионального труда и в «пространстве» личностных смыслов самой трудовой деятельности;
- в) во взаимоотношениях со сложной техникой

31. К типу профессий с абсолютной профпригодностью относят следующие:

- а) летчик;**
- б) преподаватель;
- в) инженер;
- г) продавец.

32. Наиболее устойчивыми профессионально значимыми свойствами являются:

- а) мыслительные;
- б) аттенционные;
- в) индивидуально-типологические;**
- г) мнемические.

33. Индивидуальный стиль в работе нужен для:

- в) роста карьеры;
- а) предотвращения утомления;
- б) освоения профессии;
- г) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.**

34. К сенсорным и прецептивным свойствам относятся:

- а) мыслительные свойства;
- б) все виды чувствительности;**
- в) переключаемость внимания;
- г) способности запоминания и воспроизведения.

35. Отрицательное влияние старого навыка на выработку нового, автоматизированного действия называется:

- а) торможением;
- б) интерференцией;**
- в) искажением;
- г) блокированием.

36. Работы Гуго Мюнстерберга известны в области:

- а) профессиональной адаптации;**
- б) профессионального отбора;
- в) психологии управления;
- г) физиологии профессиональной деятельности.

37. Зарождение отечественной психологии профессиональной деятельности связано с именем:

- а) И.П.Павлова;
- б) Шпильрейна;
- в) В.М.Бехтерева;**
- г) И.М. Сеченова.

38. Под понятием «субъект профессиональной деятельности» в современной психологии профессиональной деятельности понимается:

- а) работник;**
- б) совокупность свойств индивида и личности;
- в) личность;
- г) поведенческие реакции.

39. Личностные методы направлены на изучение:

- а) субъекта профессиональной деятельности;**
- б) объекта профессиональной деятельности;
- в) профессиональной среды;
- г) квалификации работника.

40. Определение: «Напряжение, вызванное необходимостью частых переключений внимания в неожиданных направлениях», — относится к понятию:

- а) сенсорное напряжение;**
- б) монотония;
- в) политония;
- г) утомление.

41. Определение: «Напряжение, вызванное конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения аварийной ситуации, неожиданностью, либо длительным напряжением прочих видов», — относится к понятию:

- а) напряжение ожидания;**
- б) интеллектуальное напряжение;
- в) эмоциональное напряжение;
- г) физическое напряжение.

42. Более высокие требования к руководителям в отношении заботы о подчиненных предъявляют:

- а) коллектив опытных работников;
- б) женский коллектив;**
- в) мужской коллектив;
- г) молодежный коллектив.

43. Из перечисленных пунктов исключите те, которые не влияют на подверженность утомлению:

- а) возраст;
- б) интерес и мотивация;
- в) волевые черты характера;
- г) физическое развитие;
- д) уровень интеллекта.**

44. Период жизни человека, связанный с проблемой выбора или вынужденной перемены профессии и осуществления этого выбора называется:

- а) фазой оптанта;**
- б) фазой адепта;

- в) фазой адаптанта;
- г) фазой интернала;

45. Профессия — это вид деятельности, который (убрать лишнее):

- а) является общественно-полезным;
- б) обусловлен половой принадлежностью;**
- в) требует специальной подготовки и переподготовки;
- г) выполняется за определенное вознаграждение;
- д) дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание.

46. Профессиональное самоопределение является основным новообразованием:

- а) дошкольного возраста;
- б) зрелого возраста;
- в) периода ранней юности;**
- г) подростничества.

47. Оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет и наставник – фазы профессионального развития по:

- а) Д. Сьюперу;
- б) Е.А. Климову;**
- в) С. Фукуяма;
- г) Н.С. Пряжникову.

48. Сознательный акт выявления собственной позиции в проблемных ситуациях называется:

- а) реориентацией личности;
- б) психобиографией;
- в) самоопределением;**
- г) таксономией.

49. Профессиональные деформации связаны с изменением (убрать лишнее):

- а) конфигурации тела;**
- б) продуктивности деятельности;
- в) конфигурации личностного профиля;
- г) мотивации деятельности.

50. В типологии профессий Е.А.Климова отсутствуют следующие типы профессий:

- а) человек — техника;
- б) человек — природа;
- в) человек — автомат;**
- г) человек — знаковая система.

51. Характеристика профессии, включающая описание условий профессиональной деятельности, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств и противопоказаний по состоянию здоровья называется:

- а) профессиограмма;**
- б) психограмма;
- в) праксиметрия;
- г) таксономия;

52. Основные направления профориентационной работы (исключить лишнее):

- а) профконсультация;
- б) профанация;**
- в) профинформация;
- г) профотбор.

53. Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Рост: развитие интересов способностей»:

- а) 0-14 лет;**
- б) 14-25 лет;
- в) 25-44 года;
- г) 45-64 года;
- д) 65 лет и более.

54. Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Исследовательский период: апробация сил»:

- а) 0-14 лет;
- б) 14-25 лет;**
- в) 25-44 года;
- г) 45-64 года;
- д) 65 лет и более.

55. Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Утверждение: упрочение позиций в профессии, в обществе»:

- а) 0-14 лет;
- б) 14-25 лет;
- в) 25-44 года;**
- г) 45-64 года;
- д) 65 лет и более.

56. Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Поддерживание: достижение устойчивости проф. положения»:

- а) 0-14 лет;
- б) 14-25 лет;
- в) 25-44 года;
- г) 45-64 года;**
- д) 65 лет и более.

57. Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Спад: уменьшение профессиональной активности»:

- а) 0-14 лет;
- б) 14-25 лет;
- в) 25-44 года;
- г) 45-64 года;
- д) 65 лет и более.**

58. К профессиям типа Человек-Человек не относятся:

- а) бухгалтер;
- б) учитель;
- в) аудитор;**
- г) страховой агент;
- д) менеджер.

59. Первое по порядку понятие, при котором каждое предыдущее было бы родовым (более общим) по отношению к последующим:

- а) самоопределение на конкретном трудовом посту;
- б) жизненное самоопределение;
- в) профессиональное самоопределение;
- г) ценностно-нравственное самоопределение.**

60. Уровень профессионального развития личности (по А.К. Марковой), который характеризует профессиональную деятельность в ее расцвете («какме»), в ее высоких достижениях и творческих успехах:

- а) псевдопрофессионализм;
- б) допрофессионализм;**
- в) суперпрофессионализм;
- г) профессионализм.

61. Смена профессионального учебного заведения или профессии в связи с острой неудовлетворенностью выбором профессиональной деятельности или обнаружившейся профессиональной непригодностью называется:

- а) профессиологией;
- б) реориентацией;
- в) псевдопрофессионализацией;**
- г) каузометрией.

62. Из перечисленных умений к интеллектуальным не относятся:

- а) мнемические;
- б) аттенционные;**
- в) мыслительные;
- г) имажинитивные.

63. Укажите содержание поведенческого кризиса профессионального развития:

- а) Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций;
- б) Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;
- в) Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.**

64. Укажите содержание когнитивно-деятельностного кризиса профессионального развития:

- а) Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций;
- б) Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;**
- в) Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.

65. Укажите содержание мотивационного кризиса профессионального развития:

- а) Потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций;**
- б) Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;
- в) Противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.

Критерием оценки уровня выполнения тестовых заданий выступает коэффициент правильности, определенный по формуле (автор В.П. Беспалько):

$$K = \frac{П}{О}, \text{ где}$$

К – коэффициент правильности выполнения тестовых заданий,

П – количество правильно выполненных операций,

О – общее количество операций.

Оценка «отлично» ставится при $K = 1$ или $K = 0,9$

«хорошо» - при $K = 0,8$

«удовлетворительно» - при $K = 0,7$

«неудовлетворительно» - при $K \leq 0,6$.

19.3.3 Перечень практических заданий для самостоятельной работы

1 Раздел.

Задание 1. Работа со схемой описания профессиональной деятельности Е.А. Климова

Цель: Изучить и научиться работать со схемой описания профессиональной деятельности.

Ход работы

1. Определить профессию, которую студент получает в процессе обучения.

2. Описать получаемую профессию в соответствии со схемой описания профессиональной деятельности Е.А. Климова:

Схема описания профессиональной деятельности:

I. Цель труда.

1. Гностическая. Не создавать новый продукт, а оценивать уже имеющийся продукт (его отдельные параметры, характеристики), какое-либо изделие, произведение искусства, поведение людей и т. д. то есть различать, оценивать, анализировать что-либо.

2. Преобразующая. Преобразовывать какой-либо продукт, изделие, человеческие отношения, здоровье, информацию и т.п. с целью их усовершенствования, доработки:

- а) организовывать, упорядочивать;
- б) оказывать влияние, воздействовать;
- в) перемещать, обслуживать.

3. Изыскательская. Создавать новый, не существующий ранее продукт, изобретать, придумывать что-либо, находить новый вариант, результат, образец.

II. Орудия и средства труда.

1. Внешние:

- а) ручные инструменты;
- б) машинное оборудование, различные виды транспорта;
- в) автоматическое оборудование;
- г) приборы, измерительные устройства.

2. Внутренние, функциональные:

- а) речь:
 - эмоциональная, выразительная;
 - деловая бесстрастная;
- б) поведение (мимика, жесты):
 - эмоциональное, выразительное;
 - деловое;
- в) интеллектуальные средства.

III. Степень проблемности трудовых ситуаций.

Низкая. Работа четко определена правилами, инструкциями, в ней практически нет новых, неожиданных для работника ситуаций.

Средняя. Деятельность достаточно четко определена, но иногда в ней возникают ситуации, требующие принятия новых, нестандартных решений.

Высокая. Часто встречаются новые, сложные ситуации, требующие творческой активности и нестандартного подхода.

IV. Социально-психологические параметры.

1. Степень коллективности процесса:

- а) низкая (индивидуальный труд);
- б) высокая (коллективный труд).

2. Степень самостоятельности в организации работы:

- а) исполнитель;
- б) организатор собственной деятельности;
- в) организатор работы других людей.

3. Особенности трудового взаимодействия (контактов)

а) по количеству контактов:

- не многочисленные;
- многочисленные;

б) по типу партнера:

- посетители, клиенты,
- сотрудники,
- группа (класс, аудитория);

в) по степени постоянства круга партнеров:

- постоянный,
- меняющийся. 11

V. Эмоционально-волевые параметры.

1. Характер ответственности:

- а) повышенная:
 - материальная;
 - моральная;
 - за жизнь и здоровье других людей;
- б) средняя, обычная.

2. Работа в различных микроклиматических условиях:

- а) в помещении;
- б) на открытом воздухе;
- в) в необычных условиях (в горах, под водой, под землей, в лесу и т. д.).

3. Факторы, вызывающие психическую напряженность:

- а) риск для жизни;
- б) сложные, аварийные ситуации;
- в) общение с правонарушителями;
- г) четко заданный ритм и темп работы;
- д) физические нагрузки;
- е) длительное пребывание в одном положении;
- ж) ночные смены;

з) специфические условия (температура, влажность, шум, вибрация, неприятные запахи и т. п.).

Задание 2. Определите тип Вашей личности по методике Дж. Холланда

Цель: Изучить взаимосвязь типа личности и выбранной сферы профессиональной деятельности.

2 Раздел.

Задание 1. Разработать практические рекомендации по адаптации сотрудника в новом коллективе, установлению благоприятных межличностных отношений.

Задание 2. Работа с опросником КОС (коммуникативных и организаторских склонностей) В.В. Синявского, В.А. Федорошина

Цель: отрефлексировать значение организаторских и коммуникативных способностей в профессиональной деятельности, определить уровень развития индивидуальных коммуникативно-организаторских способностей по опроснику КОС (коммуникативных и организаторских склонностей).

Задание 3. Провести сравнительный анализ вариантов построения карьеры в различных профессиональных сферах (образование, искусство, жилищно-коммунальное хозяйство, медицина, армия, сфера обслуживания, сфера финансов, государственная служба и т. д.) по параметру: сроки построения карьеры, возрастные ограничения (по ходу выполнения задания возможно выделение и других параметров).

Задание 4. Составьте и обоснуйте список личностных детерминант, задействованных в построении карьеры.

Задание 5. На примере своей профессиональной деятельности, исходя из ее особенностей перечислите общие и специальные профессиональные способности, необходимые для ее успешной реализации.

3 Раздел.

Задание 1. Определите направленности своей личности в профессиональной деятельности: направленность «на себя», «на дело», «на взаимодействие» по методике В. Смейкала и М. Кучера.

Задание 2. Определение уровня своей мотивации достижения успеха по опроснику А. Мехрабиана

Задание 3. Проанализируйте нижеприведенные ситуации по схеме мотивационного процесса.

Ситуации:

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом «притираются» друг к другу. Происходит много разногласий.
3. Отдел-победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.
4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.
5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.
6. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.
7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.
8. В адрес руководства корпорации постоянно поступают анонимки на генерального директора.
9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

Схема мотивационного процесса

1. Анализ ситуации: место сложившейся ситуации (фирма, рабочее место); участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры, мотивации).
2. Определение проблемы: формулировка проблемы; причины и мотивы.
3. Постановка целей мотивации.
4. Планирование мотивации работника (работников): выявление потребностей работников; определение иерархии потребностей; анализ изменения потребностей; «потребности – стимулы»; стратегия, способ мотивации.
5. Осуществление мотивации: создание условий, отвечающих потребностям; обеспечение вознаграждения за результаты; создание уверенности в возможности достижения цели; создание впечатления от ценности вознаграждения.
6. Управление мотивацией: контроль за ходом мотивационного процесса; сравнение полученных результатов с требуемыми; корректировка стимулов.

4 Раздел.

Задание 1. Опишите методику применения одного из основных методов саморегуляции в профессиональной деятельности (по выбору студента): словесные внушения, оперирование чувственными образами, методика снятия стрессового напряжения, «антистрессовая релаксация»

Описание технологии выполнения практических заданий для самостоятельной работы

Практические задания выполняются студентом самостоятельно по разделам, рассмотренным в ходе теоретического обучения дисциплине. Каждый студент получает возможность выбрать свой вариант задания. Предлагаемые задания имеют как типовой, так и творческий характер, но не содержат задач повышенной сложности.

Критерии оценки уровня выполнения практических заданий для самостоятельной работы

Задание оценивается по 2-балльной шкале: «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится, если:

- задание выполнено полностью, необходимые пояснения сделаны, задание представлено в полном объеме

- задание выполнено не в полном объеме, задание представлено, но имеются отдельные недочёты, либо выполнение задания логически не завершено

Оценка «не зачтено» ставится, если:

- задание выполнено или выполнено не в полном объеме, но в ходе выполнения заданий сделаны грубые ошибки

- задание не выполнено

- задание не выполнено, не представлено преподавателю.

19.3.4 Вопросы для самостоятельной проработки отдельных модулей лекционного курса

I. Психологическое содержание профессиональной деятельности

План

1. Основные подходы к профессионализму деятельности и профессионализму личности.
2. Психологический аспект профессиональной деятельности (ее психологическое содержание).
3. Стратегия работы с кадрами.
4. Технологии оценки и формирования команд.

II. Регулирование межличностных отношений в профессиональной группе, культура общения

План

1. Регулирование межличностных отношений – компонент стратегии работы с персоналом.
2. Деловое общение. Содержание, структура, функции.
3. Культура делового общения. Понятие и общая характеристика.

III. Структура личностно-профессиональных качеств

План

1. Профессионально-значимые характеристики личности.
2. Психологическое содержание профессиональной сферы.
3. Особенности личностно-профессионального развития человека.

IV. Психология профессиональной карьеры

План

1. Понятие профессиональной карьеры.
2. Виды и критерии эффективности карьеры.
3. Факторы выбора карьеры.
4. Стадии профессиональной карьеры.

V. Психология организационной культуры

План

1. Организационная культура как область психологического изучения.
2. Психологическое определение организационной культуры.

3. Организационная культура и личность.
4. Разновидности организационной культуры.
5. Организационная культура и «образ мира» профессионала.
6. Функции и сущность организационной культуры.

Критерии оценивания самостоятельной проработки отдельных модулей лекционного курса

За выполненную работу ставится оценка:

- «отлично», если студент показал высокое качество общетеоретической подготовки, способность выявить спорность и противоречивость некоторых научных концепций, определений, устанавливать неоднозначность используемых научных понятий, владеет научным языком, оперирует научными понятиями;

- «хорошо», если студент показал уверенное понимание теоретических проблем, способность опираться на фундаментальные положения научных концепций, оперировать научными понятиями, владеет научным языком. Высказанная точка зрения студента характеризуется аргументированностью, содержательными обобщениями, логической выстроенностью, методологической фундаментальностью. Но, вместе с тем, студент испытывает некоторые затруднения в различении позиции исследователей внутри какого-либо подхода, научной парадигмы, допускает неточности при изложении материала;

- «удовлетворительно», если студент воспроизводит основные положения проработанных вопросов, имеет достаточный уровень владения излагаемым материалом, однако ряд излагаемых теоретических позиций не дифференцирует;

- «неудовлетворительно», если студент показал слабые знания проработанных теоретических проблем, отсутствует логическая последовательность развертывания ответа, выявлено неумение сопоставлять подходы, выделять их отличительные признаки, отсутствие представлений о разнообразии позиций различных авторов, имеет место некорректное использование психологических терминов.

19.3.5. Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

1. Карьеризм как личностная характеристика («хорошо» или «плохо»).

Описание технологии выполнения заданий

Дискуссия по заявленной проблеме организуется на семинаре-дискуссии по разделу, рассмотренному в ходе теоретического обучения дисциплине. Каждый студент получает возможность определить свою позицию по заявленному вопросу и заранее подготовиться к её аргументированному изложению.

Критерии оценивания участия студента в дискуссии

Участие студента в дискуссии оценивается по 4-балльной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»:

-«отлично», если обучающийся демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления, показал высокое качество общетеоретической подготовки, способность устанавливать неоднозначность используемых научных понятий, владеет научным языком, умеет привлекать собственный опыт и опираться на опыт других, поддерживать диалог, быстро ориентируется в неожиданно поставленных проблемах;

-«хорошо», если обучающийся понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер, обучающийся испытывает некоторые затруднения в различении позиции исследователей внутри какого-либо подхода, научной парадигмы, допустил неточности при изложении материала, испытывал затруднения при решении неожиданно поставленных проблем;

-«удовлетворительно», если обучающийся принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от

мнения других студентов, высказанные им точки зрения сумбурны, в них отсутствует логическая последовательность развертывания ответа, выявлено неумение сопоставлять подходы, выделять их отличительные признаки, отсутствуют представления о разнообразии позиций различных авторов, имеет место некорректное использование психологических терминов, обучающийся испытывает определенные трудности в отстаивании собственной позиции, при переходе из плоскости монолога к диалогической форме изложения материала.

-«неудовлетворительно», если обучающийся не принимает участия в обсуждении

19.3.6 Темы рефератов и докладов

Темы рефератов:

1. Характеристика методов психологического изучения профессий.
2. Направления изучения профессиональной деятельности.
3. История развития психологии профессиональной деятельности.
4. Основные физиологические характеристики трудовой деятельности.
5. Классификация видов трудовой деятельности.
6. Сенсорное обеспечение трудовой деятельности.
7. Психотехника – наука о практическом применении психологии в 20-е годы XX века. Теоретико-методологические проблемы в психотехнике.
8. Профессиональная адаптация личности.
9. Когнитивные и регулятивные процессы в профессиональной деятельности.
10. Индивидуальный стиль деятельности личности.
11. Профессиональные способности и профессиональное мастерство личности.
12. Компетентность и компетенции личности. Ключевые и профессиональные компетенции.
13. Мотивация и личность
14. Успех в труде как основа чувства собственной значимости.
15. Профессиональная направленность личности.
16. Самоактуализация личности как высший уровень потребностей личности.
17. Мотивации профессионального роста сотрудников.
18. Типология профессиональных кризисов личности.
19. Профессиональная адаптация личности.
20. Проблема стресса в труде.
21. Нормативные кризисы в профессиональном становлении личности.
22. Внутриличностные конфликты профессионального самоопределения личности.
23. Конфликты в профессиональной деятельности.

Темы докладов

1. Классификация профессий в трудах зарубежных авторов (Дж. Холланд, Д. Патерсон).
2. Профессионализм личности.
3. Профконсультирование и его основные функции. Типы профконсультирования.
4. Психология производственного коллектива.
5. Профессиональная мобильность личности.
6. Специфика функций внимания в профессиональной деятельности.
7. Роль памяти в трудовой деятельности.
8. Коммуникативные процессы в профессиональной деятельности.
9. Управление профессиональной карьерой личности.
10. Руководство и лидерство в организации.
11. Аттестация как научно-практическая проблема.
12. Факторы, детерминирующие кризисы психического развития.
13. Профессиональные кризисы представителей творческих профессий.
14. Нормативные и ненормативные кризисы личности.
15. Профессиональные деструкции личности. Психологические детерминанты профессиональных деструкций.
16. Профессиональное выгорание и его последствия.
17. Профилактика профессионального стресса.
18. Стресс и стрессоустойчивость.

Описание технологии проведения задания

Темы рефератов, докладов выдаются студентам на первом занятии. Рефераты, доклады выполняются в часы, отведённые на самостоятельную работу студента. Реферат, доклад могут быть заслушаны на занятии или оформлены и представлены преподавателю на бумажном носителе.

Критерии оценивания рефератов, докладов:

Задание оценивается по 2-балльной шкале: «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится, если:

- содержание реферата, доклада соответствует выбранной теме и не ограничивается материалом, изученным на занятиях
- материал использованных источников адаптирован и доступен для понимания самого докладчика и других студентов
- реферат, доклад структурировано, имеет вводную, основную и заключительную части
- использованные источники являются официальными и соответствуют современному положению дел рассматриваемого вопроса

Оценка «не зачтено» ставится, если:

- содержание реферата, доклада не соответствует выбранной теме или ограничивается материалом, изученным на занятиях
- материал использованных источников не адаптирован, содержит сложные выкладки, формулы и затруднителен для понимания самого докладчика и других студентов
- использованные источники являются заимствованными (выполненными другими лицами, представлено в ранее подготовленных рефератах, докладах и т.д.) или не соответствуют современному положению дел рассматриваемого вопроса
- задание не выполнено, не представлено преподавателю.

19.3.7 Перечень вопросов для устного опроса по разделам дисциплины

Раздел 1.

1. Представление о деятельности в психологии. Структура профессиональной деятельности.
2. Труд и его характеристики.
3. Классификация профессий в соответствии с объектом труда Е.А. Климова.
4. Профессиональная пригодность и профотбор. Понятия «профессиограмма», «психограмма».
5. Классификация методов исследования в психологии профессиональной деятельности.

Раздел 2.

1. Периодизация развития человека как субъекта труда Е.А. Климова.
2. Этапы профессионального становления личности.
3. Общая характеристика понятия профессионализм, стороны и уровни профессионализма.
4. Профессионализм и карьера.
5. Профессионализм и возраст.
6. Профессионализм и индивидуальность, проблема формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности.
7. Способности в профессиональной деятельности.
8. Профессиональное сознание и самосознание.
9. Профессиональное мышление и профессиональная обучаемость.
10. Профессиональная общность и профессиональная среда.
11. Успех в профессиональной деятельности.

Раздел 3.

1. Понятие потребности и мотива в психологии.
2. Иерархическая модель классификации мотивов: А. Маслоу.
3. Понятие трудовой мотивации.
4. Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга.
5. Теория ожиданий Толмена.
6. Проблема мотивации достижения в работах Г. Мюррея, Д. Мак-Келланда.
7. Характеристика процессуальных мотивационных теорий (В. Врум, теория справедливости).

Раздел 4.

1. Типология профессиональных кризисов. Конструктивный и деструктивный способ выхода из кризиса.
2. Проблема стресса и дистресса в профессиональной деятельности.
3. Основные виды профессионального стресса.
4. Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения

Критерии оценивания устного ответа

За устный ответ ставится оценка:

-«отлично», если студент показал высокое качество общетеоретической подготовки, способность устанавливать неоднозначность используемых научных понятий, владеет научным языком, прекрасно ориентируется в различиях научных подходов, оперирует научными понятиями, опирается на знание законов и закономерностей психического развития субъектов профессиональной деятельности, умеет привлекать собственный опыт и опираться на опыт других, поддерживать диалог, быстро ориентируется в неожиданно поставленных проблемах;

-«хорошо», если студент показал уверенное понимание теоретических проблем, способность опираться на фундаментальные положения научных концепций, оперировать научными понятиями, владеет научным языком, опирается на знание законов и закономерностей психического развития субъектов профессиональной деятельности, умеет привлекать собственный опыт и опираться на опыт других, поддерживать диалог. Высказанная точка зрения характеризуется аргументированностью, содержательными обобщениями, логической выстроенностью, методологической фундаментальностью. Но, вместе с тем, студент испытывает некоторые затруднения в различении позиции какого-либо подхода, допустил неточности при изложении материала, испытывает затруднения при решении неожиданно поставленных проблем;

-«удовлетворительно», если он воспроизводит основные теоретические положения, имеет достаточный уровень владения излагаемым материалом, легко идет на диалог, поддерживает его при ответе на вопросы, относительно ориентируется в различных подходах и поставленных проблемах, однако ряд излагаемых теоретических позиций не дифференцирует. Испытывает определенные трудности в отстаивании собственной позиции, при переходе из плоскости монолога к диалогической форме изложения материала.

-«неудовлетворительно», если он показал слабые знания обсуждаемых теоретических проблем. Высказанные точки зрения были сумбурными, отсутствовала логическая последовательность развертывания ответа, выявлено неумение сопоставлять подходы, выделять их отличительные признаки, отсутствие представлений о разнообразии позиций различных авторов, имело место некорректное использование научных терминов и понятий.

19.3.8 Комплект заданий для контрольной работы

Вариант 1.

1. Представление о деятельности в психологии. Структура профессиональной деятельности.
2. Общая характеристика понятия профессионализм, стороны и уровни профессионализма.
3. Понятие трудовой мотивации.
4. Проблема стресса и дистресса в профессиональной деятельности.

Вариант 2.

1. Классификация профессий в соответствии с объектом труда Е.А. Климова.
2. Этапы профессионального становления личности.
3. Проблема формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности
4. Типология профессиональных кризисов.

Вариант 3.

1. Профессиональная пригодность и профотбор.
2. Успех в профессиональной деятельности.
3. Понятие потребности и мотива в психологии.
4. Основные виды профессионального стресса.

Вариант 4.

Периодизация развития человека как субъекта труда Е.А. Климова.
Профессионализм и карьера.
Проблема мотивации достижения в работах Г. Мюррея, Д. Мак-Келланда.
Конструктивный и деструктивный способ выхода из кризиса.

Описание технологии проведения контрольной работы

Контрольная работа проводится в письменном виде по вариантам после изучения соответствующего теоретического материала.

Критерии оценивания контрольной работы

За контрольную работу ставится оценка:

-«отлично», если обучающийся показал высокое качество общетеоретической подготовки, способность выявить спорность и противоречивость некоторых научных концепций, определений, устанавливать неоднозначность используемых научных понятий, владеет научным языком, прекрасно ориентируется в различиях научных подходов, оперирует научными понятиями, умеет привлекать собственный опыт и опираться на опыт других;

-«хорошо», если обучающийся показал уверенное понимание теоретических проблем, способность опираться на фундаментальные положения научных концепций, оперировать научными понятиями, владеет научным языком, умеет привлекать собственный опыт и опираться на опыт других. Содержание контрольной работы характеризуется аргументированностью, содержательными обобщениями, логической выстроенностью, методологической фундаментальностью. Но, вместе с тем, обучающийся испытывает некоторые затруднения в различении позиции исследователей внутри какого-либо подхода, научной парадигмы, допускает неточности при изложении материала, испытывает затруднения при решении неожиданно поставленных проблем;

-«удовлетворительно», если он воспроизводит основные теоретические положения дисциплины, имеет достаточный уровень владения излагаемым материалом, относительно ориентируется в различных научных позициях авторов и поставленных проблемах. Умеет раскрыть какое-либо явление, факт языком одного подхода, однако ряд излагаемых теоретических позиций не дифференцирует, испытывает определенные трудности в отстаивании собственной позиции.

-«неудовлетворительно», если он показал слабые знания раскрываемых теоретических проблем, отсутствует логическая последовательность изложения материала, выявлено неумение сопоставлять подходы, выделять их отличительные признаки, имеет место некорректное использование научных терминов.

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

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущий контроль успеваемости проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущий контроль успеваемости проводится в формах: *устных опросов, фронтальных бесед, практических заданий для самостоятельной работы, тестирования, дискуссий, самостоятельной проработки отдельных тем.*

Контрольно-измерительные материалы текущего контроля успеваемости включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний и практические задания, позволяющие оценить степень сформированности умений и навыков.

Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

При оценивании используются количественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.