

Приложение 2 к РПД Б1.В.ДВ.03.01 Психологические особенности труда в сфере образования
Направление подготовки
44.04.02 Психолого-педагогическое образование,
направленность (профиль) Психология организационно-управленческой деятельности
Форма обучения – очная
Год набора – 2023

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Общие сведения

1.	Кафедра	Психологии и коррекционной педагогики
2.	Направление подготовки	44.04.02 Психолого-педагогическое образование
3.	Направленность (профиль)	Психология организационно-управленческой деятельности (сетевая ОПОП совместно с ФГБОУ ВО «ПетрГУ»)
4.	Дисциплина (модуль)	Б1.В.ДВ.03.01 Психологические особенности труда в сфере образования
5.	Форма обучения	очная
6.	Год набора	2023

2. Перечень компетенций

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
ПК-1. Способен к планированию и осуществлению научного исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании
ПК-2. Способен психологически обоснованно проектировать и организовывать психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса на основе данных мониторинга
ПК-3. Способен организовывать взаимодействие субъектов образовательных отношений
ПК-5. Способен использовать на психодиагностической основе современные технологии менеджмента для решения организационно-управленческих задач в сфере образования

3. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования

№	Этап формирования компетенции/разделы, темы дисциплины	Формируемая компетенция	Индикаторы компетенций	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
				Знать:	Уметь:	Владеть:	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12.	<p>Тема 1. Психология труда: предмет, задачи, методы</p> <p>Тема 2. Труд и трудовая деятельность</p> <p>Тема 3. Классификация трудовой деятельности и профессий. Психологическое профессиоведение</p> <p>Тема 4. Психология субъекта труда</p> <p>Тема 5. Развитие человека в труде. Становление профессионала</p> <p>Тема 6. Удовлетворенность трудом</p> <p>Тема 7. Работоспособность субъекта труда</p>	<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.</p> <p>УК-6.2. Оценивает собственные (личностные, ситуативные, временные) ресурсы, выбирает способы преодоления личностных ограничений на пути достижения целей.</p> <p>УК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного</p>	<p>способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности и ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности и ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>Работа на практических занятиях (в т.ч. участие в групповых дискуссиях)</p> <p>Тестирование</p> <p>Подготовка доклада</p> <p>Разработка проекта исследования</p> <p>Подбор и решение кейсов</p> <p>Разработка аннотированного списка литературы</p> <p>Разработка модели системы мотивации и стимулирования персонала</p>

<p>Тема 8. Кризисы профессионального становления и их преодоление</p> <p>Тема 9. Функциональные состояния человека в труде</p> <p>Тема 10. Профессиональная деформации и деструкция</p> <p>Тема 11. Профессиональная ориентация</p>			<p>опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.</p> <p>УК-6.4. Оценивает индивидуальный личностный потенциал, выбирает техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности.</p>				
<p>Тема 12. Профессиональная деятельность психолога</p>	<p>ПК-1. Способен к планированию и осуществлению научного исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании</p>	<p>ПК-1.1. Знает теоретико-методологические принципы и подходы к планированию научного исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании.</p> <p>ПК-1.2. Умеет планировать, определять сферы практического применения полученных исследовательских результатов и осуществлять все этапы научного</p>	<p>способы планирования и осуществления научного исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании</p>	<p>планировать и осуществлять научное исследование в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании</p>	<p>способами планирования и осуществления научного исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании</p>	<p>Работа на практических занятиях (в т.ч. участие в групповых дискуссиях)</p> <p>Тестирование</p> <p>Подготовка доклада</p> <p>Разработка проекта исследования</p> <p>Подбор и решение кейсов</p> <p>Разработка аннотированного списка литературы</p> <p>Разработка модели системы мотивации и стимулирования персонала</p>	

			<p>исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании. ПК-1.3. Владеет навыками сбора, качественной и количественной обработки, интерпретации, обобщения и представления результатов научного исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании, разработки способов практического применения полученных исследовательских результатов.</p>				
		<p>ПК-2. Способен психологически обоснованно проектировать и психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса на основе</p>	<p>ПК-2.1. Знает современные принципы, подходы, модели проектирования и психолого-педагогического сопровождения образовательного</p>	<p>способы психологически обоснованного проектирования и психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса на основе</p>	<p>психологически обоснованно проектировать и организовывать психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса на основе данных мониторинга</p>	<p>способами психологически обоснованного проектирования и психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса на основе</p>	<p>Работа на практических занятиях (в т.ч. участие в групповых дискуссиях)</p> <p>Тестирование</p> <p>Подготовка доклада</p> <p>Разработка проекта исследования</p>

		данных мониторинга	<p>процесса. ПК-2.2. Умеет осуществлять мониторинг в образовательной организации, определять целевые ориентиры, проектировать и оценивать эффективность программно-методическое обеспечение психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса. ПК-2.3. Владеет технологиями деятельности психолога в образовательной организации.</p>	данных мониторинга		данных мониторинга	<p>Подбор и решение кейсов</p> <p>Разработка аннотированного списка литературы</p> <p>Разработка модели системы мотивации и стимулирования персонала</p>
		ПК-3. Способен организовывать взаимодействие субъектов образовательных отношений	<p>ПК-3.1. Знает концептуальные и методические основы организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК-3.2. Умеет организовывать и оценивать эффективность взаимодействия субъектов образовательных отношений в разных</p>	способы организации взаимодействия субъектов образовательных отношений	организовывать взаимодействие субъектов образовательных отношений	способами организации взаимодействия субъектов образовательных отношений	<p>Работа на практических занятиях (в т.ч. участие в групповых дискуссиях)</p> <p>Тестирование</p> <p>Подготовка доклада</p> <p>Разработка проекта исследования</p> <p>Подбор и решение кейсов</p> <p>Разработка</p>

			коммуникативных ситуациях. ПК-3.3. Владеет навыками повышения коммуникативной компетентности профилактики и разрешения конфликтных ситуаций во взаимодействии субъектов образовательных отношений.				аннотированного списка литературы Разработка модели системы мотивации и стимулирования персонала
		ПК-5. Способен использовать на психодиагностическо й основе современные технологии менеджмента для решения организационно-управленческих задач в сфере образования	ПК-5.1. Знает современные концепции и технологии менеджмента в образовании. ПК-5.2. Умеет планировать и применять технологии менеджмента для решения организационно-управленческих задач в сфере образования с учетом данных мониторинга и целевых ориентиров развития образовательной организации. ПК-5.3. Владеет психологическим инструментарием для решения	современные технологии менеджмента для решения организационно-управленческих задач в сфере образования и способы их использования на психодиагностическо й основе	использовать на психодиагностической основе современные технологии менеджмента для решения организационно-управленческих задач в сфере образования	современными технологиями менеджмента для решения организационно-управленческих задач в сфере образования и способами их использования на психодиагностичес кой основе	Работа на практических занятиях (в т.ч. участие в групповых дискуссиях) Тестирование Подготовка доклада Разработка проекта исследования Подбор и решение кейсов Разработка аннотированного списка литературы Разработка модели системы мотивации и стимулирования персонала

			организационно- управленческих задач образовательной организации.	в			
--	--	--	---	---	--	--	--

Самостоятельная работа студентов в условиях балльно-рейтинговой системы обучения. Рейтинговая система обучения предполагает многобалльное оценивание студентов, но это не простой переход от пятибалльной шкалы, а возможность объективно отразить в баллах расширение диапазона оценивания индивидуальных способностей студентов, их усилий, потраченных на выполнение того или иного вида самостоятельной работы. Существует большой простор для создания блока дифференцированных индивидуальных заданий, каждое из которых имеет свою «цену». Правильно организованная технология рейтингового обучения позволяет с самого начала уйти от пятибалльной системы оценивания и прийти к ней лишь при подведении итогов, когда заработанные студентами баллы переводятся в привычные оценки (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно).

Кроме того, в систему рейтинговой оценки включаются дополнительные поощрительные баллы за оригинальность, новизну подходов к выполнению заданий для самостоятельной работы или разрешению научных проблем. У студента имеется возможность повысить учебный рейтинг путем участия во внеучебной работе (участие в олимпиадах, конференциях; выполнение индивидуальных творческих заданий, рефератов; участие в работе научного кружка и т.д.). При этом студенты, не спешащие сдавать работу вовремя, могут получить и отрицательные баллы. Вместе с тем, поощряется более быстрое прохождение программы отдельными студентами. Например, если учащийся готов сдавать зачет или писать самостоятельную работу раньше группы, можно добавить ему дополнительные баллы.

Рейтинговая система - это регулярное отслеживание качества усвоения знаний и умений в учебном процессе, выполнения планового объема самостоятельной работы. Ведение многобалльной системы оценки позволяет, с одной стороны, отразить в балльном диапазоне индивидуальные особенности студентов, а с другой - объективно оценить в баллах усилия студентов, затраченные на выполнение отдельных видов работ. Так, каждый вид учебной деятельности приобретает свою «цену». Получается, что «стоимость» работы, выполненной студентом безусловно, является количественной мерой качества его обученности по той совокупности изученного им учебного материала, которая была необходима для успешного выполнения задания.

При использовании рейтинговой системы:

- основной акцент делается на организацию активных видов учебной деятельности, активность студентов выходит на творческое осмысление предложенных задач;
- во взаимоотношениях преподавателя со студентами есть сотрудничество и сотворчество, существует психологическая и практическая готовность преподавателя к факту индивидуального своеобразия «Я-концепции» каждого студента;
- предполагается разнообразие стимулирующих, эмоционально-регулирующих, направляющих и организующих приемов вмешательства (при необходимости) преподавателя в самостоятельную работу студентов;
- преподаватель выступает в роли педагога-менеджера и режиссера обучения, готового предложить студентам минимально необходимый комплект средств обучения, а не только передает учебную информацию; обучаемый выступает в качестве субъекта деятельности наряду с преподавателем, а развитие его индивидуальности выступает как одна из главных образовательных целей;
- учебная информация используется как средство организации учебной деятельности, а не как цель обучения.

Рейтинговая система обучения обеспечивает наибольшую информационную, процессуальную и творческую продуктивность самостоятельной познавательной деятельности студентов при условии ее реализации через технологии личностно-ориентированного обучения (проблемные, диалоговые, дискуссионные, эвристические, игровые и другие образовательные технологии).

Большинство студентов положительно относятся к такой системе отслеживания результатов их подготовки, отмечая, что рейтинговая система обучения способствует равномерному распределению их сил в течение семестра, улучшает усвоение учебной информации, обеспечивает систематическую работу без «авралов» во время сессии. Большое количество разнообразных заданий, предлагаемых для самостоятельной проработки, и разные шкалы их оценивания позволяют студенту следить за своими успехами, и при желании у него всегда имеется возможность улучшить свой рейтинг (за счет выполнения дополнительных видов самостоятельной работы), не дожидаясь экзамена. Организация процесса обучения в рамках рейтинговой системы обучения с использованием разнообразных видов самостоятельной работы позволяет получить более высокие результаты в обучении студентов по сравнению с традиционной вузовской системой обучения.

Использование рейтинговой системы позволяет добиться более ритмичной работы студента в течение семестра, а так же активизирует познавательную деятельность студентов путем стимулирования их творческой активности. Весьма эффективно использование тестов непосредственно в процессе обучения, при самостоятельной работе студентов. В этом случае студент сам проверяет свои знания. Не ответив сразу на тестовое задание, студент получает подсказку, разъясняющую логику задания и выполняет его второй раз.

Следует отметить и все шире проникающие в учебный процесс автоматизированные обучающие и обучающе-контролирующие системы (например, moodle), которые позволяют студенту самостоятельно изучать ту или иную дисциплину и одновременно контролировать уровень усвоения материала.

Критерии оценивания знаний по дисциплине:

Оценка «отлично» («5» – 91-100 баллов) ставится, когда студент показывает глубокое и всестороннее знание предмета, рекомендованной литературы, аргументировано и логически стройно излагает материал, свободно применяет теоретические положения при анализе современных событий, процессов и явлений, связывает их с задачами будущей профессиональной деятельности, использует средства наглядности, продемонстрировал твердые навыки и умения применения теоретических знаний в ходе практических занятий, представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии).

Оценка «хорошо» («4» – 81-90 баллов) ставится, когда студент твердо знает предмет, рекомендованную литературу, аргументировано излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных событий, коренных проблем экономического развития страны и будущей профессиональной деятельности, продемонстрировал твердые навыки и умения применения теоретических знаний в ходе практических занятий, представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии).

Оценка «удовлетворительно» («3» – 61-80 баллов) ставится, когда студент в основном знает предмет, рекомендованную литературу и умеет применять полученные знания для анализа современных проблем экономического развития страны и будущей профессиональной деятельности, продемонстрировал навыки и умения применения теоретических знаний в ходе практических занятий, представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии).

Оценка «неудовлетворительно» («2» – 60 баллов и менее) ставится, когда студент представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии) и (или) не усвоил основного содержания дисциплины.

В МАГУ разработанная шкала перевода рейтинга по дисциплине в итоговую пятибалльную оценку, которая доступна, легко подсчитывается как преподавателем, так и студентом: 91-100% максимальной суммы баллов - оценка «отлично»; 81-90% максимальной суммы баллов - оценка «хорошо»; 61-80 («4»)% максимальной суммы баллов - оценка «удовлетворительно»; 60% и менее от максимальной суммы - оценка

«неудовлетворительно».

Шкала оценивания в рамках балльно-рейтинговой системы

1. «неудовлетворительно» – 60 баллов и менее;
2. «удовлетворительно» – 61-80 баллов
3. «хорошо» – 81-90 баллов
4. «отлично» – 91-100 баллов

4. Критерии и шкалы оценивания

4.1. Решение тестов

Процент правильных ответов	До 60%	61-80%	81-100%
Количество баллов за решенный тест	2	5	10

4.2. Подготовка проекта-презентации

Структура презентации	Максимальное количество баллов
Содержание	
Сформулирована цель работы	0,5
Понятны задачи и ход работы	0,5
Информация изложена полно и четко	0,5
Иллюстрации усиливают эффект восприятия текстовой части информации	0,5
Сделаны выводы	0,5
Оформление презентации	
Единый стиль оформления	0,5
Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой	0,5
Все параметры шрифта хорошо подобраны, размер шрифта оптимальный и одинаковый на всех слайдах	0,5
Ключевые слова в тексте выделены	0,5
Эффект презентации	
Общее впечатление от просмотра презентации	0,5
Мах количество баллов	5
Окончательная оценка:	

4.3. Подготовка доклада

Баллы	Характеристики ответа студента
2	студент глубоко и всесторонне усвоил проблему; уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; делает выводы и обобщения; свободно владеет понятиями

1	<p>студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;</p> <p>не допускает существенных неточностей;</p> <p>увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;</p> <p>аргументирует научные положения;</p> <p>делает выводы и обобщения;</p> <p>владеет системой основных понятий</p>
0,5	<p>тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</p> <p>допускает несущественные ошибки и неточности;</p> <p>испытывает затруднения в практическом применении знаний;</p> <p>слабо аргументирует научные положения;</p> <p>затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</p> <p>частично владеет системой понятий</p>
0	<p>студент не усвоил значительной части проблемы;</p> <p>допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;</p> <p>испытывает трудности в практическом применении знаний;</p> <p>не может аргументировать научные положения;</p> <p>не формулирует выводов и обобщений;</p> <p>не владеет понятийным аппаратом</p>

4.4. Разработка конспекта исследовательской программы/рекомендаций

Критерии и шкала оценивания конспекта

<i>Оценка</i>	<i>Критерии оценивания</i>
Отлично	Четко сформулирован тезис, соответствующий теме программы; деление текста на введение, главную часть и заключение; в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы. Все требования, предъявленные к заданию, выполнены.
Хорошо	Четко сформулирован тезис, соответствующий теме программы; в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы.
Удовлетворительно	Тезис сформирован нечетко или не вполне соответствует теме программы; в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично; заключение, выводы не полностью соответствуют содержанию основной части.
Неудовлетворительно	Тезис отсутствует или не соответствует теме программы; в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы; выводы не вытекают из основной части; отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение; язык работы можно оценить как «примитивный».

4.5. Работа на практических занятиях

Баллы	Характеристики ответа студента
2	<ul style="list-style-type: none"> • студент глубоко и всесторонне усвоил проблему; • уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; • опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; • умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; • делает выводы и обобщения; • свободно владеет понятиями

1	<ul style="list-style-type: none"> • студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; • не допускает существенных неточностей; • увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; • аргументирует научные положения; • делает выводы и обобщения; • владеет системой основных понятий
0,5	<ul style="list-style-type: none"> • тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; • допускает несущественные ошибки и неточности; • испытывает затруднения в практическом применении знаний; • слабо аргументирует научные положения; • затрудняется в формулировании выводов и обобщений; • частично владеет системой понятий
0	<ul style="list-style-type: none"> • студент не усвоил значительной части проблемы; • допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; • испытывает трудности в практическом применении знаний; • не может аргументировать научные положения; • не формулирует выводов и обобщений; • не владеет понятийным аппаратом

4.6. За написание аннотации книги выставляются баллы:

Критерии оценки аннотации	Максимальное количество баллов
точно изложено основное содержание аннотируемой книги	1
информация в аннотации хорошо структурирована	1
выдержан единый стиль изложения, отсутствуют ошибки в тексте	1
четкость и лаконичность изложения собственных мыслей, самостоятельность суждений	1
соответствие требованиям к структуре и оформлению аннотации	1
Мах. количество баллов	5

5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы по дисциплине

5.1. Вопросы к зачету

1. Психология труда: предмет, задачи, место психологии труда в системе наук о человеке, разделы психологии труда, отрасли психологии труда.
2. Золотое правило психологии труда. Концепции соответствия и гармонизации.
3. История развития представлений о труде.
4. Классификация методов психологии труда.
5. Труд. Трудовая деятельность. Трудовой пост. Профессия. Специальность. Квалификация. Должность.
6. Профессиональная компетентность.
7. Индивидуальный и коллективный труд. Коллективный субъект труда.
8. Основные психологические регуляторы труда.

9. Психологические признаки труда. Средства труда. Орудия труда. Трудовые функции и функции средств труда.
10. Условия труда и эффективность профессиональной деятельности.
11. Научная организация труда.
12. Классификация видов труда.
13. Профессия: определение научного понятия.
14. Классификации профессий в современном профессиоведении. Требования к каждому виду профессий.
15. Профессиограмма как описание профессии. Профессиограмма и психограмма, их особенности и способы построения.
16. Когнитивные, регулятивные и коммуникативные процессы в структуре трудовой деятельности.
17. Способности как фактор профессиональной деятельности.
18. Профессионально-важные качества.
19. Основные профессионально-значимые свойства и их динамика.
20. Эмоционально-волевые процессы в регуляции труда.
21. Мотивация трудовой деятельности.
22. Навыки, особенности их формирования. Перенос и утрата навыков.
23. Коллективный субъект труда.
24. Психологические особенности труда в организации.
25. Основные этапы развития субъекта труда.
26. Профессионализм, виды профессионализма, уровни профессионализма.
27. Профессиональная пригодность и профессионализм. Акмеологический подход в развитии профессионала.
28. Формирование индивидуального стиля деятельности.
29. Прогресс и регресс в профессиональном пути личности.
30. Профессиональное самосознание.
31. Профессиональная идентичность.
32. Профессиональное мышление.
33. Субъективная значимость труда. Признаки значимости труда. Взаимосвязь новых технологий и значимости труда.
34. Удовлетворенность трудом. Основные факторы удовлетворенности трудом.
35. Диагностика удовлетворенности трудом.
36. Работоспособность. Трудоспособность. Дееспособность.
37. Структура понятия «работоспособность субъекта труда».
38. Стадии работоспособности и их характеристика.
39. Показатели работоспособности.
40. Работоспособность и индивидуально-психологические особенности человека.
41. Типы и факторы возникновения кризисов профессионального становления.
42. Психологическое содержание кризисов профессионального становления.
43. Конструктивное и деструктивное преодоление профессиональных кризисов.
44. Профессиональная переориентация.
45. Психологическая поддержка в кризисные периоды.
46. Функциональные состояния. Классификация функциональных состояний.
47. Состояние относительного покоя. Предрабочее состояние. Состояние вработывания. Оптимальное рабочее состояние.
48. «Мертвая точка» и «второе дыхание».
49. Состояние утомления. Состояние переутомления.
50. Состояние монотонии и политонии. Состояние психической напряженности.
51. Психологический стресс в труде. Особенности и способы преодоления стресса.
52. Способы преодоления неблагоприятных функциональных состояний.
53. Психологическая готовность к деятельности.
54. Диагностика и регуляция состояний. Методы саморегуляции.
55. Профессиональная деформация.
56. Профессиональной деструкции. Основные тенденции развития профессиональных деструкций. Психологические детерминанты профессиональных деструкций.

57. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности. Психическое выгорание. Способы защиты от синдрома выгорания.
58. Пути профессиональной реабилитации.
59. Профориентация и психологические причины ее возникновения.
60. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности.
61. Типы и уровни профессионального самоопределения.
62. Профессиональная диагностика, профессиональный отбор и профадаптация.
63. Методы активизации профессионального самоопределения.
64. Основные направления деятельности психолога.
65. Профессиональная рефлексия психолога.
66. Профессиональная культура психолога.
67. Кризисы разочарования и этапы развития психолога.
68. Надежность профессиональной деятельности.