

**Приложение 2 к РПД
«Психология труда»
Направление подготовки
37.03.01 Психология,
направленность (профиль)
Практическая психология
Форма обучения – очная
Год набора – 2022**

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

1. Общие сведения

1.	Кафедра	Психологии и коррекционной педагогики
2.	Направление подготовки	37.03.01 Психология
3.	Направленность (профиль)	Практическая психология
4.	Дисциплина (модуль)	Б1.О.04.12 «Психология труда»
5.	Форма обучения	очная
6.	Год набора	2022

2. Перечень компетенций

УК-1 – способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;
ОПК-1 - способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии;
ОПК-8 - способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

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. Становление и развитие психологических наук о труде	УК-1 – способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Демонстрирует умение осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации для решения поставленных задач в рамках научного мировоззрения. УК-1.2. Демонстрирует умение анализировать различные точки зрения на поставленную задачу в рамках научного мировоззрения. УК-1.3. Определяет рациональные идеи и использует системный подход для решения поставленных задач в рамках научного мировоззрения.	способы осуществления поиска, критического анализа и синтеза информации, применения системного подхода для решения поставленных задач	осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	способами осуществления поиска, критического анализа и синтеза информации, применения системного подхода для решения поставленных задач	Работа на практических занятиях Тестирование Подготовка доклада Подготовка реферата, презентации
2. Психологическое понимание труда и профессии						
3. Профессионально-личностное развитие человека в труде						
4. Профессиографические основы изучения человека в труде	ОПК-1 - способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ОПК-1.1. Демонстрирует специальные научные знания, в том числе, в предметной области. ОПК-1.2. Способен обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования. проектировать и осуществлять научное исследование на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний современной методологии. ОПК-1.3. Представляет полученные результаты исследования в разных формах.	способы осуществления научного исследования в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	способами осуществления научного исследования в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	Разработка конспекта рекомендаций Подготовка аннотированного списка литературы по темам
5. Системное изучение профессиональной деятельности						
6.						

<p>Психофизиологические параметры трудовой деятельности</p> <p>7. Профессиональный психолог как субъект труда</p>	<p>ОПК-8 - способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>ОПК-8.1. Знает способы решения управленческих и организационных задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.</p> <p>ОПК-8.2. Определяет приоритетность тех или иных задач и целей деятельности организации, выявляет проблемы функционирования организации, понимает причинно-следственные взаимосвязи.</p> <p>ОПК-8.3. Соблюдает требования к выполнению своих профессиональных обязанностей и функций в организациях разного типа.</p> <p>ОПК-8.4. Владеет современными технологиями работы с персоналом организации, при соблюдении норм организационной политики.</p>	<p>способы выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>способами выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>Работа в СУО - moodle</p>
---	--	--	---	---	---	------------------------------

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.

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».

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.

Шкала оценивания в рамках балльно-рейтинговой системы

- «неудовлетворительно» – 60 баллов и менее;
- «удовлетворительно» – 61-80 баллов
- «хорошо» – 81-90 баллов
- «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	<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

4.4. 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;

19. К субъективным факторам профпригодности не относится:

- А) запрос общества Б) общие и специальные способности
В) дееспособность Г) подготовленность к профессии

20. Вид профессиональной адаптации, состоящий в приспособлении специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности к коллективу предприятия и новым условиям труда:

- А) первичная Б) социально-психологическая
В) вторичная Г) профессиональная

21. Вид карьеры, характеризующийся двумя или несколькими пробами, которые могут быть вынужденными (увольнение с работы, потеря работоспособности) и добровольными (смена интересов) - это:

- А) стабильная карьера Б) обычная карьера
В) нестабильная карьера Г) комбинированная карьера

22. К субъективным факторам, обуславливающим успех в карьере, не относится:

- А) адекватная Я-концепция Б) помощь других людей
В) аналитическое мышление Г) коммуникативные и организаторские способности

23. Выделение и описание качеств психики, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности, - это:

- А) психограмма Б) профессиограмма
В) акмеограмма Г) энграмма

24. Психограмма, составленная после разового обследования, является:

- А) полной Б) частичной
В) срезовой Г) продольной

25. Тип профессиограммы, применяемый для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда, реализующийся на основе сопоставления реальной работы данного человека или рабочей группы с образцом, - это:

- А) информационная Б) конструктивная
В) методическая Г) ориентировочно-диагностическая

26. Напряжение работника, возникающее из-за необходимости частого переключения внимания с одного объекта на другой:

- А) сенсорное напряжение Б) физическое напряжение
В) монотония Г) политония

27. Временный упадок физических и духовных сил, вызванный интенсивной или длительной работой, сопровождающийся временным уменьшением работоспособности, - это:

- А) состояние апатии Б) состояние утомления
В) состояние монотонии Г) состояние политонии

28. При тяжелой степени переутомления для восстановления ресурсов нервной системы и организма человека используется в первую очередь:

- А) очередной отпуск Б) внеочередной отпуск
В) упорядочение труда и отдыха Г) лечение

29. Выявление пригодности человека к конкретному виду труда осуществляется через процедуры:

- А) профориентации Б) профотбора
В) профподбора Г) профобразования

30. Психическое состояние оператора, вызванное однообразным выполнением действий, повышенными потребностями в концентрации внимания, - это:

- А) адаптация Б) утомление
В) монотония Г) политония

Ключ правильных вариантов ответов:

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1	А	11	В	21	В
2	Б	12	Б	22	Б
3	А	13	Г	23	А
4	Г	14	Б	24	В
5	Г	15	Б	25	Г

6	Б	16	Г	26	Г
7	Б	17	В	27	Б
8	Г	18	В	28	Г
9	В	19	А	29	Б
10	А	20	В	30	В

Критерии успешности тестирования:

Кол-во баллов	Результативность (% правильных ответов)	Отметка
от 30 до 26	от 100 до 86 %	5
от 25 до 21	от 85 до 70 %	4
от 20 до 16	от 69 до 51 %	3
менее 15	менее 50 %	2

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний

Оценивание реализуется в ЭИОС с помощью специальной программной оболочки системы управления обучением (СУО) LMS MOODLE - Официальный сайт МАГУ / Учебный портал - www.masu.edu.ru

Полный комплект заданий по модулям встроен в обучающую оболочку для дистанционного обучения и отражен в ЭУМК по данной дисциплине. Аттестация ставится по совокупности выполненных заданий в дистанционном режиме в течение семестра, а также с учетом учебной активности на аудиторных занятиях и проведения интерактивных мероприятий по предмету.

5.2 Вопросы к зачету

1. Предмет, объект, цели, задачи психологии труда.
2. Труд как феномен человеческой природы.
3. Донаучное осмысление трудовой деятельности человека.
4. Этнокультурный код трудовой деятельности.
5. Определение труда и трудовой деятельности. Роль и значение труда для общества и человека.
6. Классификация видов труда. Основные признаки значимости труда.
7. Проблема предмета психологии труда.
8. Историческое становление психологии труда.
9. История развития психологии труда в России и за рубежом.
10. Психотехнические исследования и основоположники психотехники как самостоятельной отрасли.
11. Развитие психотехники в России и за рубежом.
12. Связи психологии труда с эргономикой, теорией организации, организационной и инженерной психологией.
13. Понятие человеческого фактора в производственных системах.
14. Методологические средства и основные методы психологии труда и инженерной психологии.
15. Экспериментальные методы психологии труда.
16. Неэкспериментальные методы психологии труда.
17. Методы исследования на рабочем месте.
18. Методы инженерной психологии.
19. Система «человек-машина» (СЧМ). Взаимоотношения в системе «человек – машина».
20. Труд оператора, виды операторского труда.
21. Виртуальные офисы. Психологические проблемы труда в виртуальной среде.
22. Основные характеристики профессий. Профессия и специальность.
23. Жизненный цикл профессий.
24. Уровни организации труда (индивидуальный, групповой, организационной, социальный).
25. Уровни анализа трудовой деятельности.
26. Понятие профессиогенеза деятельности.

27. Эргатические системы. Основные группы эргатических функций.
28. Трудовой пост и его структура.
29. Трудовые функции.
30. Условия труда. Физические и психологические условия работы.
31. Квалификация и ее виды. Определение уровня квалификации работника.
32. Основные этапы развития человека как субъекта труда.
33. Уровни профессионализма.
34. Формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности.
35. Развитие профессионального самосознания.
36. Кризисы профессионального становления.
37. Профессиональные деформации и деструкции.
38. Психологические детерминанты и уровни профессиональных деструкций.
39. Трудовая мотивация, методы определения.
40. Внешние и внутренние мотивационные факторы.
41. Удовлетворенность работой и вовлеченность в нее.
42. Факторы удовлетворенности трудом.
43. Проблема повышения трудовой мотивации.
44. Психологические условия повышения эффективности труда.
45. Психологические аспекты трудового воспитания.
46. Психолог-практик как субъект труда.

5.3 Вопросы к экзамену

1. Работоспособность, динамика работоспособности.
2. Надежность трудовой деятельности.
3. Психомоторика в производительном труде. Рационализация рабочих движений.
4. Развитие памяти в трудовой активности. Роль памяти в профессиональной деятельности.
5. Развитие внимания в трудовой активности. Роль внимания в профессиональной деятельности.
6. Развитие воображения в трудовой активности. Роль воображения в профессиональной деятельности.
7. Развитие мышления в трудовой активности. Роль мышления в профессиональной деятельности.
8. Выработка профессиональных знаний и навыков. Тренинг.
9. Режим работы и процесс труда. Адаптация к труду. Утомление и восстановление.
10. Причины возникновения ошибок в работе. Источники информационных перегрузок.
11. Проблемы восприятия, внимания, памяти и принятия решения в профессиональной деятельности.
12. Техника безопасности и защита персонала. Человеческий фактор в появлении несчастных случаев.
13. Трудовая деятельность в экстремальных и критических ситуациях.
14. Определение и роль функциональных состояний работника.
15. Классификация функциональных состояний. Виды функциональных состояний.
16. Структура и методические подходы к диагностике функциональных состояний.
17. Монотония в трудовой деятельности.
18. Стресс и дистресс в труде.
19. Основные виды профессионального стресса.
20. Причины профессионального стресса.
21. Варианты проявления стресса в труде.
22. Эффект «выгорания». Профессиональное и эмоциональное выгорание.
23. Трудоголизм как психологическое явление.
24. Метод профессиографирования.
25. Понятие профессиограммы и психограммы.
26. Типы профессиограмм.
27. Основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм.
28. Методы и схемы профессиографирования.
29. Психограммы, ПВК и ПЗК.
30. Проблемы построения «модели специалиста».
31. Психология профессиональной пригодности.
32. Профессиональный отбор и профессиональный подбор кадров.

33. Общая схема профессионального отбора.
34. Психологические методы в процедурах профотбора.
35. Типичные ошибки при оценке кандидатов–претендентов в профотборе.
36. Методы ассесмент-центра.
37. Диагностика профессиональных и личностных качеств руководителя.
38. Проблема управления персоналом организации.
39. Понятие «коллективный субъект труда».
40. Технологии и методы управления персоналом.
41. Работа с персоналом организации. Отбор кадров. Психологическое тестирование.
42. Оценка результативности труда персонала. Обучение и повышение квалификации.
43. Основные теоретические подходы к проблеме формирования трудовой команды.
44. Особенности профессиональной деятельности психолога.
45. Трудовые функции психолога.
46. Требования, предъявляемые к профессии психолога.
47. Профилактика профессионального выгорания психолога.
48. Особенности трудовой деятельности педагога.
49. Профессиональный стресс у педагогов. Понятие «профессиональных заболеваний» учителя.
50. Факторы, влияющие на продуктивность трудовой деятельности учителя.

5.4. Примерная тематика рефератов:

1. Проблема предмета и метода психологии труда.
2. Представления о труде и конкретная культурно-историческая эпоха: связь и взаимовлияние.
3. Человек и труд: развитие психики и личности.
4. Трудовая деятельность как система.
5. Психологические особенности профессиональной деятельности
6. Основные компоненты организационной (корпоративной) культуры.
7. Эргономика и ее задачи, связи с психологией труда.
8. Основные задачи инженерной психологии.
9. Принятие решений в деятельности человека-оператора.
10. Ошибки в труде операторов.
11. Основы проектирования систем «человек – машина».
12. Основные направления эксплуатации систем «человек – машина».
13. Система «человек – компьютер» и пути обогащения «компьютерной метафоры».
14. Основные этапы развития психологии труда в России.
15. Психотехника и ее кризис.
16. Общие тенденции в развитии психологических представлений о труде.
17. Основные этапы развития профориентации в России, СССР и РФ.
18. Трудности изучения профессии в условиях современной России.
19. Основные методы изучения профессий и человека в труде.
20. Психология профессий.
21. Профессиограмма и психограмма.
22. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности.
23. Профориентация как система.
24. Основные методы профориентации.
25. Методы активизации профессионального самоопределения.
26. Основные стратегии (подходы) в профориентации
27. Основные направления кадрового менеджмента.
28. Основы организационного консультирования.
29. Проблема оценки функционального состояния работника.
30. Основные направления регулирования функциональными состояниями работников.
31. Исследования стресса и дистресса в труде.
32. Сущность и структура производственного конфликта: психологический анализ.
33. Проблема построения «модели специалиста» психолога-практика.
34. Психолог-практик как возможный «посредник» между личностью работника (клиента) и оргкультурой.
35. Основные этапы профессионального становления психолога-практика.
36. Рефлексивность как возможный ориентир профессионального развития психолога.