

АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономико-правового и психолого-педагогического образования

_____ / О.Е. Баланчук

Протокол заседания Совета факультета экономико-правового и психолого-педагогического образования

№ 2 « 30 » 09 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по учебной дисциплине

Психология труда, инженерная психология и эргономика

образовательная программа

(наименование)

37.03.01 Психология.

Социальная психология

форма обучения

очно-заочная

Йошкар-Ола, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения	5
3. Содержание учебной дисциплины.....	6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	9
5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины	10
6. Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины.....	11
Приложение к РПУД.....	15

1. Пояснительная записка

Цель изучения учебной дисциплины:

Цель – формирование системы знаний, включающей принципы, подходы и теоретические концепции психологии труда, инженерной психологии и эргономики; методы исследования и решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда.

Место учебной дисциплины в учебном плане:

Учебная дисциплина «Психология труда, инженерная психология и эргономика» относится модулю теоретико-методологические основы профессиональной деятельности психолога учебного плана по направлению подготовки 37.03.01 Психология. Социальная психология.

Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-6. Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам	ОПК – 6.3. Использует приемы стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам	Знать: теоретические основы психологической профилактики Уметь: подбирать приемы для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам Владеть: навыками использования приемов для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам
ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК – 8.1. Демонстрирует знания принципов функционирования группы и работы в команде, групповых процессов и способов управления социальным взаимодействием.	Знать: принципы функционирования группы и работы в команде, способы управления социальным взаимодействием Уметь: применить знания принципов функционирования группы и работы в команде, групповых процессов и способов управления социальным взаимодействием. Владеть: знаниями принципов функционирования группы и работы в команде, групповых процессов и способов управления социальным взаимодействием.

Формы текущего контроля успеваемости обучающихся: устный опрос, доклад, реферат, практические задания, тест.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 30 ч., промежуточная аттестация 27 ч., самостоятельная работа обучающихся 51 ч., 4 семестр.

№ п/п	Раздел учебной дисциплины/темы	Всего	Виды учебной работы (в часах)				
			Контактная			Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа
			Лекции	Семинар/ Практические занятия/ курсовая работа	Лабораторные занятия		
1	Психология труда и инженерная психология как научная дисциплина.	16	2	4			10
2	Методы психологии труда и инженерной психологии.	15	2	2			11
3	Индивидуальные различия в профессиональной деятельности.	18	4	4			10
4	Психологические основы профессионального обучения и воспитания.	16	2	4			10
5	Психологические аспекты работоспособности.	16	2	4			10
	экзамен	27				27	
	итого:	108	12	18		27	51

3. Содержание учебной дисциплины

№	Наименование раздела учебной дисциплины /темы	Содержание
1	Психология труда и инженерная психология как научная дисциплина	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Психология труда как отрасль психологической науки. Методологические и теоретические основы психологии труда.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие Смежные области научного знания о труде и междисциплинарные связи с другими науками о человеке и труде.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Сравнительная характеристика взаимосвязи психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Краткая история зарождения и становления психологии труда. Актуальные проблемы психологии труда. Основные задачи психологии труда. Подготовка реферата/ доклада</p>
2	Методы психологии труда и инженерной психологии.	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Эмпирико-познавательные методы в психологии труда. Наблюдение и беседа как методы исследования. Лабораторный и естественный эксперимент в психологии труда.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие Метод реконструкции. Методы диагностики профессионально важных качеств личности и функциональных состояний. Методы обработки и анализа эмпирических данных.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Преобразующие, или конструктивные, методы психологии труда: методы обучения субъекта труда и развития его профессионально важных качеств; консультирование. Подготовка реферата/ доклада</p>
3	Индивидуальные различия в профессиональной деятельности.	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Успешность профессиональной деятельности и свойства нервной системы. Проявление индивидуально-типологических особенностей личности в различных видах деятельности. Профессиональная адаптация лиц с различными типологическими особенностями.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие Индивидуальный стиль деятельности как результат</p>

		<p>установления оптимального соответствия человека и профессии. Индивидуальный стиль деятельности как системообразующая функция интегральной индивидуальности.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Концепция интегрального исследования индивидуальности (В.С. Мерлин). Общие закономерности формирования индивидуального стиля деятельности. Факторы, влияющие на выбор стиля деятельности. Пути и механизмы формирования индивидуального стиля. Виды стилей деятельности. Соотношения между стилем деятельности и ее эффективностью. Подготовка реферата/ доклада</p>
4	Психологические основы профессионального обучения и воспитания.	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Методологические и теоретические основы профессионального обучения. Формирования профессионального мышления в процессе обучения. Значение системного мышления и системной ориентировки в деятельности.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие Виды навыков и общие черты их формирования. Этапы процесса формирования навыка. Явления переноса навыков. «Кривые формирования навыков» в процессе упражнения.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Формирование умений в процессе обучения. Формирование ориентировочной основы профессионального умения. Активные методы обучения. Тренажеры и их виды. Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Социальные и профессиональные роли и их формирование. Подготовка реферата/ доклада</p>
5	Психологические аспекты работоспособности.	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Понятие о работоспособности. Факторы, обуславливающие работоспособность. Динамика работоспособности.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие Развивающееся утомление и «кривые утомляемости». Реабилитация и восстановление. Виды восстановления. Разработка режимов труда и отдыха. Подходы к определению продолжительности труда и отдыха.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p>

		Мероприятия, снижающие нервно-психическое напряжение и повышающие эффективность деятельности. Подготовка реферата/ доклада
--	--	---

Распределение трудоемкости СРС при изучении учебной дисциплины

Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (час)
Подготовка к экзамену	13
Проработка конспекта лекций	8
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	10
Проработка учебного материала	12
Написание докладов и рефератов	8
Решение отдельных задач	-

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 661 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15490-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/507987>.

2. Инженерная психология и эргономика : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00906-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514121>.

Дополнительная литература

3. Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7215-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511021>.

4. Фугелова, Т. А. Инженерная психология : учебное пособие для вузов / Т. А. Фугелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 316 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10615-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515119>.

5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническую базу для проведения лекционных и практических занятий по учебной дисциплине составляют:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. 424007, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Прохорова, д.28, каб.214</p>	<p>Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: переносной ноутбук, мультимедийный проектор, экран</p>	<p>СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г., Windows 10 Education, Windows 8, Windows 7 Professional (Microsoft Open License), Office Standart 2007, 2010 (Microsoft Open License), Office Professional Plus 2016 (Microsoft Open License), Kaspersky Endpoint Security (Лицензия №17E0-171117-092646-487-711, договор №Tr000171440 от 17.07.2017 г.).</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы 424007, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Прохорова, д.28, каб.407, 408</p>	<p>Основное учебное оборудование: Специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: автоматизированные рабочие места, с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационную образовательную среду организации</p>	<p>СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016г. Windows 7 Professional (Microsoft Open License) Office Standart 2010 (Microsoft Open License)</p>

6. Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины

Методические указания для обучающихся с целью подготовки к лекционным занятиям

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные для понимания темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

В ходе лекционных занятий необходимо:

– вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

– желательно оставлять в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций;

– дорабатывать конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой – в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.

Методические указания для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Начиная подготовку к семинарскому занятию, необходимо обратить внимание на конспект лекций, разделы учебников и учебных пособий, которые способствуют общему представлению о месте и значении темы в изучаемом курсе. Затем следует поработать с дополнительной литературой, сделать записи по рекомендованным источникам. Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

- 1й этап - организационный;
- 2й этап - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания, выданного на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку обучающегося к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная её часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического применения рассматриваемых теоретических вопросов.

В процессе этой работы обучающийся должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении

полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Готовясь к консультации, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Ввиду трудоемкости подготовки к семинару следует продумать алгоритм действий, еще раз внимательно прочитать записи лекций и уже готовый конспект по теме семинара, тщательно продумать свое устное выступление.

Записи имеют первостепенное значение для подготовки к семинарским работы обучающихся. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения и проследить их логику. Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у обучающегося, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе. Важно развивать умение сопоставлять источники, продумывать изучаемый материал.

Большое значение имеет совершенствование навыков конспектирования. Преподаватель может рекомендовать обучающимся следующие основные формы записи: план (простой и развернутый), выписки, тезисы.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План - это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект - это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект - это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект - это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Необходимо следить, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускать и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Выступления других обучающихся необходимо внимательно и критически слушать, подмечать особенное в суждениях обучающихся, улавливать недостатки и ошибки. При этом обратить внимание на то, что еще не было сказано, или поддержать и развить интересную мысль, высказанную выступающим. Изучение обучающимися фактического материала по теме практического занятия должно осуществляться заблаговременно. Под фактическим материалом следует понимать специальную литературу по теме занятия, систему нормативных правовых актов, а также арбитражную практику по рассматриваемым проблемам. Особое внимание следует обратить на дискуссионные теоретические вопросы в системе изучаемого вопроса: изучить различные точки зрения ведущих ученых, обозначить противоречия современного законодательства.

Для систематизации основных положений по теме занятия рекомендуется составление конспектов.

При этом следует обратить внимание на:

- составление списка нормативных правовых актов и учебной и научной литературы по изучаемой теме;
- изучение и анализ выбранных источников;
- изучение и анализ арбитражной практики по данной теме, представленной в информационно - справочных правовых электронных системах и др.;
- выполнение предусмотренных программой заданий в соответствии с тематическим планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обучающихся по изучаемой дисциплине.

Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины в ходе самостоятельной работы

Методика организации самостоятельной работы обучающихся зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, объема часов на ее изучение, вида заданий для самостоятельной работы обучающихся, индивидуальных особенностей обучающихся и условий учебной деятельности.

При этом преподаватель назначает обучающимся варианты выполнения самостоятельной работы, осуществляет систематический контроль выполнения обучающимися графика самостоятельной работы, проводит анализ и дает оценку выполненной работы.

Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Обучающийся может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании контрольных (РГР), курсовых и выпускных квалификационных работ.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа обучающихся в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций, выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;

- участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время может состоять из:

- повторение лекционного материала;
- подготовки к семинарам (практическим занятиям);
- изучения учебной и научной литературы;
- изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- решения задач, выданных на практических занятиях;
- подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов;
- написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.
- подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
- выполнения выпускных квалификационных работ и др.

**Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

по дисциплине	<u>Психология труда, инженерная психология и эргономика</u>
образовательная программа	(наименование) 37.03.01 Психология. Социальная психология

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций.	17
2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания.	19
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	40

1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций.

В процессе освоения образовательной программы обучающиеся осваивают компетенции указанные в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования, сопоставленные с видами деятельности. Освоение компетенций происходит поэтапно через последовательное изучение учебных дисциплин, практик, подготовки ВКР и других видов работ, предусмотренных учебным планом АНО ВО МОСИ.

№ п/п	Планируемые результаты освоения программы (код и содержание компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства представление в ФОС
1	ОПК-6. Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам	ОПК – 6.3. Использует приемы стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам	Знать: теоретические основы психологической профилактики Уметь: подбирать приемы для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам Владеть: навыками использования приемов для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам	Темы докладов, Темы рефератов, Вопросы для устного опроса, Практические задания, Тестовые задания, Перечень вопросов к экзамену
2	ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК – 8.1. Демонстрирует знания принципов функционирования группы и работы в команде, групповых процессов и способов управления социальным взаимодействием.	Знать: принципы функционирования группы и работы в команде, способы управления социальным взаимодействием Уметь: применить знания принципов функционирования группы и работы в команде, групповых процессов и способов	Темы докладов, Темы рефератов, Вопросы для устного опроса, Практические задания, Тестовые задания, Перечень вопросов к экзамену

			<p>управления социальным взаимодействием.</p> <p>Владеть:</p> <p>знаниями принципов функционирования группы и работы в команде, групповых процессов и способов управления социальным взаимодействием.</p>	
--	--	--	--	--

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания.

Текущая аттестация по дисциплине *Психология труда, инженерная психология и эргономика*

Обучающиеся по направлению подготовки 37.03.01 Психология. Социальная психология проходят текущую аттестацию в 4 семестре.

Оценочные средства текущего контроля:

- реферат;
- доклад;
- устный опрос;
- практические задания;
- тест.

Основные виды оценочных средств по темам представлены в таблице

№ п\п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции/ Индикаторы достижения компетенций	Наименование оценочного средства
1	Психология труда и инженерная психология как научная дисциплина.	ОПК 6.3 ОПК 8.1	Устный опрос Практические задания Реферат/ доклад Тест
2	Методы психологии труда и инженерной психологии.	ОПК 6.3 ОПК 8.1	Устный опрос Практические задания Реферат/ доклад Тест
3	Индивидуальные различия в профессиональной деятельности.	ОПК 6.3 ОПК 8.1	Устный опрос Практические задания Реферат/ доклад Тест
4	Психологические основы профессионального обучения и воспитания.	ОПК 6.3 ОПК 8.1	Устный опрос Практические задания Реферат/ доклад Тест
5	Психологические аспекты работоспособности.	ОПК 6.3 ОПК 8.1	Устный опрос Практические задания Реферат/ доклад Тест

Вопросы для устного опроса

Тема 1. «Психология труда, инженерная психология и эргономика как научная дисциплина»

1. Предмет, объект, задачи психологии труда.
2. Основные разделы психологии труда. Понятие «инженерная психология», «эргономика» - актуальные проблемы этих наук.
3. Общие тенденции развития представлений о труде.

4. Житейские и философские представления о труде.
5. Психологическое понимание труда и профессии. Основные характеристики профессии.
6. Подходы к классификации профессий.
7. Четырехъярусная классификация профессий Е.А. Климова и ее дополнения.

Тема 2. «Методы психологии труда и инженерной психология»

1. Эмпирико-познавательные методы в психологии труда.
2. Наблюдение и беседа как методы исследования. Лабораторный и естественный эксперимент в психологии труда.
3. Методы диагностики профессионально важных качеств личности и функциональных состояний.
4. Методы обработки и анализа эмпирических данных.
5. Преобразующие, или конструктивные, методы психологии труда: методы обучения субъекта труда и развития его профессионально важных качеств; консультирование.

Тема 3. «Индивидуальные различия в профессиональной деятельности»

1. Индивидуальный стиль деятельности как результат установления оптимального соответствия человека и профессии.
2. Индивидуальный стиль деятельности как системообразующая функция интегральной индивидуальности.
3. Концепция интегрального исследования индивидуальности (В.С. Мерлин)
4. Основные этапы развития субъекта труда.
5. Проблемы формирования индивидуального стиля деятельности.
6. Проблемы развития профессионального самосознания.
7. Кризисы профессионального становления.
8. Проблема профессиональных деструкций

Тема 4. «Психологические основы профессионального обучения и воспитания»

1. Методологические и теоретические основы профессионального обучения.
2. Формирования профессионального мышления в процессе обучения. Значение системного мышления и системной ориентировки в деятельности.
3. Виды навыков и общие черты их формирования. Этапы процесса формирования навыка.
4. Явления переноса навыков. «Кривые формирования навыков» в процессе упражнения.
5. Формирование умений в процессе обучения.
6. Формирование ориентировочной основы профессионального умения.
7. Активные методы обучения. Тренажеры и их виды.
8. Психологические основы трудового и профессионального воспитания

Тема 5. «Психологические аспекты работоспособности»

1. Основные понятия о работоспособности.
2. Факторы, обуславливающие работоспособность.
3. Динамика работоспособности.
4. Развивающееся утомление и «кривые утомляемости»
5. Реабилитация и восстановление. Виды восстановления.
6. Разработка режимов труда и отдыха.
7. Подходы к определению продолжительности труда и отдыха.
8. Мероприятия, снижающие нервно-психическое напряжение и повышающие

эффективность деятельности.

Средство оценивания: устный опрос

Шкала оценивания:

– оценка «отлично» выставляется, если обучающийся не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии, сборники научных трудов и интернет-ресурсы и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой; приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы;

– оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся усвоил только основной программный материал, но не знает отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки.

Перечень тем рефератов, докладов

1. Трудовой метод в психологии труда: история возникновения, сущность и специфика использования.
2. Историческое значение исследований Г. Мюнстерберга.
3. Сравнительный анализ развития отечественной и зарубежной психологии труда.
4. Современные классификации видов и типов профессиональной деятельности.
5. Психологическая характеристика управленческой деятельности.
6. Сравнительный анализ деятельностей субъект-объектного и субъект-субъектного типов.
7. Регуляция совместной деятельности.
8. С.Л. Рубинштейн о совместной деятельности как основе развития социальности.
9. Методы оценки тяжести труда.
10. Методы оценки напряженности труда.
11. Роль процессов принятия решения в организации профессиональной деятельности.
12. Соотношение категории способностей и понятия ПВК.
13. Основные психологические классификации ПВК.
14. Виды и организация режимов труда и отдыха.
15. Роль потребностей в формировании эмоциональных и волевых процессов.
16. Сравнительная характеристика содержательных и процессуальных теорий мотивации.
17. Межгрупповые отношения в процессе трудовой деятельности.
18. Критерии отбора и комплектование малой рабочей группы.
19. Коллективный субъект совместной управленческой деятельности.
20. Профессиональная деформация личности психолога как пример отрицательного влияния профессии на личность.
21. Проблема профотбора в работах отечественных психотехников.

22. Психологические аспекты работы с кадровым резервом.
23. Факторы, влияющих на оценку персонала.
24. Феномен субъективной предрасположенности к травматизму. Концепция К. Марбе.
25. Виды профессиональных деструкций личности.
26. Конфликты профессионального самоопределения.
27. Коучинг как технология раскрытия профессионального потенциала.
28. Правила ротации персонала.
29. Характеристика профессионального мышления.
30. Динамика профессионализма в особых и экстремальных условиях труда.
31. Влияние предмета труда на психику работника.
32. Комплексные концепции профессионализации в отечественной и зарубежной психологии.
33. Адаптация специалиста к профессиональной среде.
34. Особенности составления характеристики работника.
35. Показатели и критерии индивидуального стиля деятельности.
36. Способы идентификации человека с профессией.
37. Концепции регуляции психических состояний работника.
38. Профессиональные факторы возникновения негативных психических состояний.
39. Методика индивидуальной профконсультации в ситуации потери и поиска работы.
40. Психологическая сущность профессионального маргинализма.

Средство оценивания: реферат

Шкала оценивания:

Реферат оценивается по 100-балльной шкале.

Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

86-100 баллов – «отлично»;

70- 85 баллов – «хорошо»;

51-69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 51 балла – «неудовлетворительно».

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного материала. Максимальная оценка – 20 баллов	– актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы. Максимальная оценка – 30 баллов	– соответствие плана теме реферата; – соответствие содержания теме и плану реферата; – полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с источниками и литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по

	рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников и литературы. Максимальная оценка – 20 баллов.	– круг, полнота использования источников и литературы по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов, интернет-ресурсов и т. д.).
4. Соблюдение требований к оформлению. Максимальная оценка – 15 баллов.	– правильное оформление ссылок на использованные источники и литературу; – грамотность и культура изложения; – использование рекомендованного количества источников и литературы; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата; – культура оформления: выделение абзацев, глав и параграфов
5. Грамотность. Максимальная оценка – 15 баллов.	– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.

Средство оценивания: доклад

Шкала оценивания:

Оценка **«отлично»** выставляется, если:

– доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом;

– обучающийся представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался;

– автор отвечает на вопросы аудитории;

– показано владение специальным аппаратом;

– выводы полностью отражают поставленные цели и содержание работы.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если:

– доклад четко выстроен;

– демонстрационный материал использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;

– обучающийся не может ответить на некоторые вопросы;

– докладчик уверенно использовал общенаучные и специальные термины;

– выводы докладчика не являются четкими.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если:

– доклад зачитывается;

– представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно;

– докладчик не может четко ответить на вопросы аудитории;

– показано неполное владение базовым научным и профессиональным аппаратом;

– выводы имеются, но они не доказаны.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если:

- содержание доклада не соответствует теме;
- отсутствует демонстрационный материал;
- докладчик не может ответить на вопросы;
- докладчик не понимает специальную терминологию, связанную с темой доклада;
- отсутствуют выводы.

Перечень практических заданий

Кейс №1

Клиент Х. работает ассистентом менеджера по продажам в компании ООО «Болтушка». Он говорит: «Этот менеджер постоянно загружает меня огромным объемом работы. То отчет напиши, то кофе принеси, то документы отвези, то план составь... Меня это дико раздражает, а еще я безумно устаю. Все бы ничего, но он в это время, пока я работаю как ишак, отдыхает, сидит в соц. сетях, болтает с коллегами. А когда приходит время отчитываться о проделанной работе, он выдает все сделанное за свой труд и получает все благодарности и премии. Что же мне делать? Как выйти из этой ситуации?»

Проанализируйте ситуацию и дайте рекомендации.

Ответ: Данный межличностный конфликт возник по причине некомпетентности менеджера, который свалил всю работу на своего ассистента. Для устранения конфликта можно выбрать разные пути решения в зависимости от стратегии поведения (перевестись к другому менеджеру/уйти из компании; объяснить менеджеру, что вам неприятна данная ситуация и попытаться убедить его перестроить модель взаимосотрудничества; и т.д.) Для грамотного выбора стратегии поведения необходимо выяснять полную картину происходящего.

Кейс №2

Клиент Y. «Мне 28 лет, я — успешный управленец, руководил крупными и успешными проектами. Я устроился в новую компанию и меня назначили руководителем отдела. Все мои подчиненные значительно старше меня (40-45 лет).

К каждому моему решению они относятся негативно, постоянно критикуют мои действия и не хотят развиваться. Я понимаю, что они относятся ко мне отрицательно, считают меня слишком молодым и некомпетентным. Что мне делать? Как выйти из подобной ситуации?»

Проанализируйте ситуацию и дайте рекомендации.

Ответ: Данный конфликт личности с группой можно решить следующим образом. Т.к. подчиненные не видят в руководителе авторитетного (компетентного) лица, необходимо продемонстрировать свою компетентность в данной сфере. Дайте определения следующих понятий: групповые конфликты, функция конфликта, эмоциональный конфликт, способ разрешения конфликта, предупреждение конфликта.

Кейс №3

Клиентка Z. устроилась в компанию бухгалтером. Ее, молодую сотрудницу, назначили в один кабинет с пожилой. «Меня назначили работать в одном офисе с пожилой сотрудницей. Она — грамотный, опытный специалист, которой всегда можно задать любой профессиональный вопрос. Однако каждый день она критикует мой внешний вид, пытается убедить меня не носить «это». Также она критикует все мои действия; дает советы, даже когда ее не просят; «тыкает носом в ошибки». Что мне делать? Как мне себя вести?»

Проанализируйте ситуацию и дайте рекомендации.

Ответ: Данный конфликт является распространённым. Поскольку пожилая сотрудница в силу своего возраста является достаточно ригидной, конфликт ценностей, возникающий по поводу внешнего вида клиентки и советов, решить сложно. В этой

ситуации можно либо продемонстрировать свою компетентность на протяжении долгого времени, либо уйти от конфликта попросив перевода/ухода в другой офис.

Кейс №4

«Я работаю в организации N уже много лет. Но последнее время требования начальства всё увеличиваются и увеличиваются, а ресурсы уменьшаются.

Организационный климат стал враждебным. На любые жалобы нам говорят, что мы как работники просто недостаточно стараемся, что если поднажать ещё немного, повысится спрос на наш продукт, то и зарплата повысится, и сроки будут не такие жёсткие... но я уже не хочу ради чего-то стараться.

Я уже давно не чувствую никакой бодрости, мотивации что-либо делать, работаю на износ по привычке. Несколько раз в месяц просыпаюсь с мыслью, что лучше бы я и не просыпалась вовсе. Иногда смотрю на свою аптечку и хочется выпить как можно больше таблеток, чтобы было не так плохо.

Даже когда у нас получается сделать хороший проект на работе, я не чувствую радости, только усталость и разочарование. Мне страшно оттуда уходить, я же так долго этим занимаюсь, это была работа моей мечты...» (М., 30 лет)

Проанализируйте проблему и сформулируйте рекомендации для М.

Ответ: Сразу заметно сильное эмоциональное выгорание у клиентки, суицидальные мысли, депрессия, внутриличностный конфликт на фоне плохой организационной культуры и управления: борются желание находиться на конкретной должности и нехватка психологических и физических сил для этого, минимальная отдача от работы.

Необходимо провести психодиагностику, определить вид депрессии, основные причины выгорания, далее назначить психотерапию и подходящие медикаменты.

Проработать с клиенткой внутриличностный конфликт. Рассмотреть вариант ухода в отпуск, а в дальнейшем — смены места работы.

Кейс №5

«Плохо объясняют поставленные задачи, начальство постоянно либо что-то недоговаривает, либо меняет требования. Из-за этого ходит куча слухов, никто ничего не знает. Задания делегируются странным образом, то придёт мне лично на почту, то мне надо самому каким-то образом узнавать у менеджера выше, а он уже и сам мог начать делать, и винит меня. Постоянно кого-то увольняют. У меня каждый раз сразу так нервы шалют, что я весь трясусь. Иногда и без повода трясусь, уже видимо совсем крыша поехала от этого беспорядка.

Возможно, нас вообще закроют... Не знаю, что я тогда буду делать. Ещё боюсь, что если и не закроют, то зарплату урежут конкретно. А у меня родители не молодые, кто ж их будет поддерживать. Не могу перестать об этом всё думать постоянно.

Недавно такая трагедия на нашу семью свалилась - бабушка умерла, до сих пор ещё в себя не пришли. После этого мне работать ещё труднее. Стал часто выпивать, без алкоголя даже не засыпаю теперь.» (Д., 25 лет).

Проанализируйте проблему и сформулируйте рекомендации для Д.

Ответ: Скорее всего, постоянный стресс привёл к тревожному расстройству или усилил его. Присутствует чрезмерное употребление алкоголя, зависимость.

Необходимо провести психодиагностику, направить на психотерапию. Проверить, нет ли у клиента птср, помочь ему справиться со смертью родственника.

Кейс №6

«Меня недавно повысили до должности директора, но сотрудники меня лучше слушать не стали. Было даже несколько скандалов, после чего два человека уволились. Поручения мои в срок не выполняются. Что ни день - то очередное недопонимание.

Чувствую себя не на своём месте, хотя владелец фирмы на мою личную работу ещё не жаловался. Не знаю даже что и делать. Если я разговариваю слишком приказным тоном — подчинённые меня ненавидят, пытаюсь по-доброму с ними — так они лениться начинают.» (С., 40 лет)

Проанализируйте проблему и сформулируйте рекомендации для С.

Ответ: У клиента возникли трудности с руководством и конфликты с подчинёнными на этой почве, ему сложно найти с ними общий язык, быть эффективным руководителем.

Нужно дать клиенту пройти один из тестов на стиль управления. Предложить поменять стиль управления, если его не подходит в конкретных ситуациях. Помочь увидеть причины и поводы конфликтных ситуаций с подчинёнными. Также дать пройти тест на поведение в условиях конфликта, помочь клиенту разобраться в себе и своих реакциях, предложить сходить на тренинг по управлению персоналом.

Кейс № 7

Клиент вырос в семье, где главной задачей считалось достижение личного успеха в жизни, определенного положения в обществе. Хотя клиенту учеба в школе давалась с трудом, из-за требований родителей, он стремился превзойти одноклассников в учебе, затрачивая на это массу усилий. После школы поступил в институт, где занятия отнимали огромное количество сил и времени, часто приходилось заниматься по ночам. Окончив институт, стал работать инженером.

Активно добивался должности начальника отдела, требующей высокого уровня ответственности и профессионализма. Получив желаемую должность, стал испытывать значительные трудности при принятии решений, общении с подчиненными. Возникли проблемы со сном, аппетитом, снизилось настроение, появилась раздражительность, что в конечном итоге привело к получению замечаний со стороны начальства. (В., 42 года).

Как считаете, какой бы была психологическая консультация для В.? Если бы вы были на месте психолога, как бы вы вели психологическую сессию? В чем главная проблема и какой выход можно посоветовать В.?

Ответ: Очевидно, что у Валерия есть гиперкомпенсация (что-то, что он делает чрезмерно во имя сверхценной для него задачи). И возможно даже не одна. Именно это вызывает усталость, упадок сил и, как следствие, снижение концентрации внимания, что и приводит к увеличению вероятности совершения ошибок. Работа может строиться в направлении снижения гиперконтроля своих действий и прояснения, какую роль играет этот гиперконтроль в жизни В.

Кейс № 8

«Я не могу устроиться на работу вот уже год: как только что-то стоящее подворачивается, так сын заболевает с температурой. Муж начал меня упрекать в том, что я просто не хочу искать работу, а я ищу, хожу на собеседования, но результат отрицательный. Работать дистанционно не могу - мне важно, чтобы было очное общение с людьми. Как мне найти в себе силы, чтобы продолжать поиски?» (С., 40 лет)

Проанализируйте проблему и сформулируйте рекомендации для клиентки.

Ответ: Причин создавшейся ситуации (когда клиент не может найти работу) может быть множество: неправильный поиск работы, непонимание зачем нужна работа, сложности в определении, какая работа конкретно ему нужна и каким требованиям она должна отвечать, нежелание работать... Не будет лишним поработать над профорientацией, например, с помощью теста Холланда или теста Климova.

Кейс № 9

«По семейным обстоятельствам, выпустившись из колледжа «специалистом по туризму» (18 лет), не имею возможности поступать в высшее учебное заведение сейчас, так что это откладывается на следующий год, но проблема в том, что я абсолютно не понимаю, на кого бы хотела учиться. Кем бы хотела быть. У меня попросту нет интересов, хобби.

Творческая, а умений нет. Хотела бы и рисовать, и на гитаре играть. Но, как и в детстве, все увлечения быстро бросаю. Как что-то пробую - так все нравится. И в философию интересно погружаться, и квантовая механика влечет. А есть ощущение, что мое - это психология. Не могу утверждать о работе, но конкретно выучиться кажется полезным даже исключительно для себя. Итого у меня свободный год и полная неопределенность. Что бы Вы посоветовали?»

Проанализируйте проблему и сформулируйте рекомендации для клиентки.

Ответ:

1. Напишите в столбик процессы/занятия/действия, которые вас вдохновляют. Такие, от которых дух захватывает, которые приносят удовольствие, наполняют.

Всего 16 словосочетаний - друг под другом.

Это могут быть ваши умения, дела, которые вам нравится выполнять, за которые вас хвалят - и вам это особенно приятно. Это могут быть навыки, которые у вас проявляются непроизвольно в различных ситуациях. Такие умения, которыми вы хотели бы обладать, которые восхищают вас в других людях. Такие занятия, которыми вы занимаетесь, теряя счет времени, получая удовольствие от самого процесса.

Например,

"Вести кулинарный блог"

"Организовывать необычные детские праздники"

"Придумывать идеи проектов"

"Упорядочивать процессы, пространства, находить всему свое место"

"Мирить людей, соединять разрушенные связи"

"Раскрашивать в прямом и переносном смысле" и т.п.

Напоминаю: всего таких словосочетаний должно быть 16.

Важно! Не переходите к следующему пункту, пока не выполните это задание.

2. Берете первые два умения из столбца. И пытаетесь их соединить, поймать ассоциации, связанные с двумя этими занятиями.

Например, "Вести кулинарный блог" + "Организовывать необычные детские праздники" - у вас может сложиться "Вести кулинарный блог, посвященный детским праздникам" или "Детское кулинарное блог-шоу"

"Придумывать идеи проектов" + "Упорядочивать процессы, пространства, находить всему свое место" – возможно, это «придумывать идеи проектов, как найти свое место в жизни» или "органайзер для идей".

3. Берете третье и четвертое умение из столбца - и соединяете, объединяете их. То же самое проделываете с остальными парами.

Может так случиться, что объединение двух умений вызовет отдельную ассоциацию, не связанную напрямую с написанными словосочетаниями.

Например, "Мирить людей" + "Шутить, развлекать компанию" может сложиться в "Смехотерапевт".

"Раскрашивать" + "Давать волшебные пендели" - соединиться в образ "Энергетическая раскраска".

Пусть будет так! Если вам откликается то, что получилось - оставляйте.

4. Если вы все сделали правильно, у вас получилось 8 словосочетаний. Теперь берем первое и второе из них и проделываем то же самое - объединяем, сливаем, ищем общую ассоциацию.

5. То же самое проделываете с остальными парами.

6. Если вы все сделали правильно, то получилось 4 словосочетания. Не останавливаемся на достигнутом результате - проделываем с оставшимися двумя парами тот же процесс.

7. Осталось два словосочетания - связываем их, вливаем одно в другое, ищем общую ассоциацию.

Практическое задание №1: проанализировать с помощью "Схемы анализа профессии" несколько профессий (по своему усмотрению) и используя методики разных авторов, составить «формулы профессий» (5 вариантов).

Примерный правильный ответ: типы профессий выделяются по предмету труда – классы профессий (по целям труда) – отделы профессий (по средствам труда) – группы профессий (по условиям труда).

Практическое задание №2: составить профессиограмму для любой профессии (по своему усмотрению), используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Примерный правильный ответ: Например, юридические профессии Социальная деятельность – Реконструктивная деятельность – Организационная деятельность (внутриличностная и межличностная) – Коммуникативная деятельность (общие и специальные качества личности) – Поисковая деятельность – Удостоверительная деятельность.

Практическое задание №3: составить психограмму для любой из профессии (по своему усмотрению): государственный служащий, социальный работник, психолог-консультант, менеджер, менеджер по персоналу, преподаватель высшей школы, преподаватель ссуза, используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №4: подобрать для исследования качеств личности профессионала соответствующие психодиагностические методики.

Примерный правильный ответ: дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Е.А. Климова, «Карта интересов», Экспресс-диагностика свойств нервной системы Е.П. Ильина, Методика выявления коммуникативных и организационных склонностей (КОС-2), Методика диагностики поведенческой активности Л.И. Вассермана и т.д. ...

Практическое задание №5: составить «алфавит цветового кода» восприятия оператора профессионала.

Правильный ответ: Красный – Мигающий красный – Жёлтый – Зелёный – Белый – Синий.

Практическое задание №6: назовите когнитивные стили (контроли).

Правильный ответ: Полизависимость, гибкость, узость, импульсивность, широта категории, толерантность к нереалистичному опыту, когнитивная простота (глубина), фокусированный (сканированный) контроль, конкретизация, сглаживание.

Средство оценивания: практическое задание

Шкала оценивания:

Практическое задание оценивается по 5-балльной шкале. Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если практическое задание правильно решено, приведена подробная аргументация своего решения, показано хорошее знание теоретических аспектов решения кейса.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если практическое задание правильно решено, приведена достаточная аргументация своего решение, показано определенное знание теоретических материала.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если практическое задание частично имеет правильное решение, аргументация не полная, не прослеживается знание теоретических материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если практическое задание решено неверно, отсутствуют необходимые знания теоретического материала.

Тестовые задания

1. Законченное действие или ряд связанных между собой действий, направленных на решение определенной задачи — это...

- А. Процедура
- Б. План
- В. Операция

2. Сколько профессионально ориентированных типов личности выделяет Дж. Холланд для своей классификации профессий?

А. Шесть (реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предпринимательский, художественный).

Б. Четыре (интеллектуальный, социальный, предпринимательский, художественный).

В. Семь (реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, технический, предпринимательский, художественный).

3. Характеристика наличных или потенциальных возможностей индивида выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени — это...

- А. Дееспособность
- Б. Работоспособность
- В. Выносливость

4. Эргономика — это...

А. Научная дисциплина, изучающая объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек – машина».

Б. Научная и проектировочная дисциплина, сформировавшаяся на стыке психологии, физиологии, гигиены труда, антропологии и ряда технических наук

В. Раздел экономики, изучающий труд на современном этапе

5. К какому типу профессий относится профессия продавец?

- А. Человек – человек
- Б. Человек – знаковая система
- В. Человек – техника

6. Профессиография – это...

А. Методический подход к психологическому изучению профессиональной деятельности

Б. Процедура оценки, направленная на определение пригодности человека

В. Индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и коррелирует хотя бы с одним ее основным результативным параметром (качеством, производительностью,

надежностью)

7. Ориентировочно-диагностическая профессиограмма...

А. Содержит общие сведения о профессии

Б. Относится к группе поисковых и используется для выявления причин низкой производительности труда, аварий и сбоев на производстве

В. Служит для совершенствования эргатической системы на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала

8. Профессиограмма, которая позволяет подобрать адекватные методы исследования эргатической системы, состояний субъекта труда, его профессионально значимых качеств.

А. Информационная профессиограмма

Б. Диагностическая профессиограмма

В. Методическая профессиограмма

9. Психограмма – это...

А. Система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодёжи к выбору профессии, на оказание помощи молодёжи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Б. Система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

В. Описание психологических характеристик конкретной профессиональной деятельности, совокупности психофизиологических и личностных качеств работника, важных для ее успешного осуществления

10. Термин «Психограмма» предложил...

А. В.Штерн

Б. С.Г.Геллерштейн

В. Е.М.Иванова

11. Кто является посредником между человеком и конкретной организацией?

А. Юрист

Б. Психолог-профконсультант

В. Руководитель

12. Вставьте пропущенное слово: Один из возможных исходов «кризиса разочарования» — ...?

А. Кризис может повлиять на экономическую ситуацию

Б. Кризис может затянуться

В. Кризис может способствовать личностному развитию

13. Кто является автором данной фразы: «Каждый этап должен исчерпать себя, тогда он обеспечит благоприятные условия перехода к новому этапу и останется на всю жизнь. Классическая тупость чиновника объясняется игровой дистрофией в детстве»?

А. В.П. Зинченко

Б. Д.С. Лихачев

В. Л.С. Выготский

14. Закончите ряд: Варианты «защит–разочарований»: 1) Разочарование в своих некогда любимых преподавателях; 2) Разочарование в изучаемом предмете; 3)

Разочарование в своем учебном заведении; 4) ... ?

- А. Разочарование в собственных силах
- Б. Разочарование в обществе
- В. Разочарование в перспективах своей дальнейшей работы

15. Вставьте пропущенное слово: Основные принципы, которыми должен руководствоваться практический психолог, носят ...

- А. Технический характер
- Б. Гуманистический характер
- В. Юридический характер

16. Система, включающая взаимодействие человека и машины, обозначается, как:

- А. эргатическая;
- Б. трудовая;
- В. производственная
- Г. все ответы верны;
- Д. все ответы не верны

17. Индивидуальная характеристика соответствия требованиям профессии – это:

- А. профессионализм;
- Б. компетентность;
- В. компетенция;
- Г. все ответы верны;
- Д. все ответы не верны

18. Существует мотивационная и операциональная сфера;

- А. профессионализма;
- Б. компетентности;
- В. компетенции;
- Г. все ответы верны;
- Д. все ответы не верны

19. Владение собственно-профессиональной деятельностью – это компетентность;

- А. специальная;
- Б. профессиональная;
- В. социальная;
- Г. все ответы верны;
- Д. все ответы не верны

20. Субъективные критерии профессионализма включают:

- А. насколько человек соответствует требованиям профессии;
- Б. использует ли человек при достижении своих результатов социально-приемлемые способы;
- В. насколько профессия соответствует требованиям человека;
- Г. все ответы верны;
- Д. все ответы не верны

Средство оценивания: тест

	Тестовые задания
Отлично	90-100 % правильно выполненных заданий
Хорошо	70-90 % правильно выполненных заданий
Удовлетворительно	50-70 % правильно выполненных заданий

Неудовлетворительно	менее 50% правильно выполненных заданий
---------------------	---

Промежуточная аттестация по дисциплине Психология труда, инженерная психология и эргономика

Обучающиеся по направлению подготовки 37.03.01 Психология. Социальная психология проходят промежуточную аттестацию в форме *экзамена* в 4 семестре.

При проведении *экзамена* по дисциплине *Психология труда, инженерная психология и эргономика* может использоваться устная или письменная форма проведения.

Примерная структура *экзамена* по дисциплине *Психология труда, инженерная психология и эргономика*:

1. устный ответ на вопросы

Обучающемуся на экзамене дается время на подготовку вопросов теоретического характера и практического задания.

2. выполнение тестовых заданий

Тестовые задания выполняются в течение 30 минут и состоят из 20-30 вопросов разных типов. Преподаватель готовит несколько вариантов тестовых заданий.

Ответ обучающегося на *экзамене* должен отвечать следующим требованиям:

- научность, знание и умение пользоваться понятийным аппаратом;
- изложение вопросов в методологическом аспекте, аргументация основных положений ответа примерами из современной практики/ из опыта профессиональной деятельности;
- осведомленность в важнейших современных вопросах психологии труда и эргономики.

Выполнение практического задания должно отвечать следующим требованиям:

- владение профессиональной терминологией;
- последовательное и аргументированное изложение решения.

Критерии оценивания ответов на экзамене

Уровень освоения компетенции	Формулировка требований к степени сформированности компетенций	Шкала оценивания
Высокий	Владеет навыками использования приемов для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам Обладает знаниями принципов функционирования группы и работы в команде, групповых процессов и способов управления социальным взаимодействием.	Отлично
Продвинутый	Подбирает приемы для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам Применяет знания принципов функционирования группы и работы в команде, групповых процессов и способов управления социальным взаимодействием.	Хорошо
Базовый	Знает теоретические основы психологической профилактики Демонстрирует знание принципов функционирования группы и работы в команде, способы управления социальным взаимодействием	Удовлетворительно

Компетенции не сформированы	Не соответствует критериям оценки удовлетворительно	Неудовлетворительно
------------------------------------	--	---------------------

Рекомендации по проведению экзамена

1. Обучающиеся должны быть заранее ознакомлены с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся АНО ВО МОСИ.
2. С критериями оценивания экзамена преподаватель обязан ознакомить обучающихся до начала экзамена.
3. Преподаватель в ходе экзамена проверяет уровень полученных в течение изучения дисциплины знаний, умений и навыков и сформированность компетенций.
4. Тестирование по дисциплине проводится в Центре оценки и контроля качества образования МОСИ.

Перечень вопросов к экзамену

1. Психология труда как область научного знания. Актуальные проблемы и задачи психологии труда.
2. Основные функции и характеристики труда.
3. Трудовой процесс и его структура. Предмет, цели, средства и условия труда.
4. Эргатическая система и эргатические функции. Виды и типы эргатических функций.
5. Психологические признаки труда.
6. Трудовой пост и его структура.
7. Эмпирико-познавательные методы в психологии труда.
8. Преобразующие, или конструктивные, методы психологии труда.
9. Субъект труда и его структура, краткая характеристика.
10. Внешняя структура субъекта труда. Деяние, действие и операция.
11. Трудовая мотивация. Иерархическая теория потребностей Маслоу и мотивация достижения Мак'Клеланда.
12. Подкрепляющие теории мотивации и удовлетворенность работой.
14. Произвольная регуляция и саморегуляция субъекта труда. Волевое действие и его этапы.
15. Профессия и формы ее существования.
16. Классификация профессий и признаки ее построения (по Климову).
17. Профессиография как средство организации психологического изучения профессии.
18. Основные этапы развития субъекта труда.
19. Проблемы формирования индивидуального стиля деятельности.
20. Проблемы развития профессионального самосознания.
21. Кризисы профессионального становления.
22. Проблема профессиональных деструкций
23. Методы активизации профессионального самоопределения.
24. Основные стратегии организации профориентационной помощи.
25. Проблемы гуманизации труда в современных условиях.

Перечень практических заданий к экзамену

Практическое задание №1: составить профессиограмму для профессии «государственный служащий», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №2: составить профессиограмму для профессии «социальный работник», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №3: составить профессиограмму для профессии «психолог-консультант», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №4: составить профессиограмму для профессии «менеджер», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №5: составить профессиограмму для профессии «менеджер по персоналу», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №6: составить профессиограмму для профессии «преподаватель высшей школы», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №7: составить профессиограмму для профессии «преподаватель ссуза», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Практическое задание №8: составить профессиограмму для профессии «журналист», используя более упрощенную схему, при этом расшифровывая каждый вид профессиональной деятельности.

Тест по дисциплине «Психология труда, инженерная психология и эргономика»

1. Эргономика как отрасль психологии труда занимается...

- 1) совершенствованием и проектированием трудовой деятельности с целью улучшения ее эффективности
- 2) вопросами взаимодействия человека и техники с психологической точки зрения
- 3) изучением проблем управленческой деятельности
- 4) изучением психофизиологических оснований труда

2. Объектом психологии труда является

- 1) труд как социальная активность человека
- 2) человек как субъект труда
- 3) законы и механизмы взаимной адаптации человека и орудий труда
- 4) психические процессы как регуляторы трудовой деятельности

3. Информационное взаимодействие человека (субъекта труда) со сложной техникой, а также различные характеристики и функциональные состояния человека-оператора изучаются в таком разделе психологии труда, как...

- 1) инженерная психология
- 2) профориентация
- 3) профессиональное образование
- 4) психология управления

4. Метод объективного наблюдения, представляющий собой регистрацию изменений во времени каких-либо параметров трудового процесса с помощью секундомера или часов, называется...

- 1) хронометражем

- 2) трудовым методом
- 3) профессиографией
- 4) тестовым методом

5. Термин «эргономика» был впервые предложен такими учеными, как...

- 1) В.Н. Мясищев и В.М. Бехтерев
- 2) Г. Мюнстерберг и И.Н. Шпильрейн
- 3) Г. Мюнстерберг и В. Штерн
- 4) И.Н. Шпильрейн и А.К. Гастев

6. Концепция научного управления была предложена...

- 1) У. Тейлором
- 2) В. Вундтом
- 3) Г. Мюнстербергом
- 4) Э. Мэйо

7. Какая отрасль психологии изучает закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек-машина-среда»:

- 1) инженерная психология
- 2) психология труда
- 3) социальная психология
- 4) общая психология

8. Информационное взаимодействие человека (субъекта труда) со сложной техникой, а также различные характеристики и функциональные состояния человека-оператора изучаются в таком разделе психологии труда, как:

- 1) инженерная психология
- 2) профориентация
- 3) профессиональное образование
- 4) психология управления

9. Кто из специалистов в области психологии труда и инженерной психологии выделяет стадию оптации в возрастном развитии человека как субъекта труда:

- 1) Е.А. Климов
- 2) Д. Сьюпер
- 3) Н.С. Пряжников

10. Профессиональная деформация - это:

- 1) любые неблагоприятные изменения, вызванные профессией
- 2) изменения в психической сфере человека
- 3) изменения в физической сфере человека

11. Вид профессионального отбора направленного на выявление и оценку задатков и способностей человека, его профессиональной направленности и мотивации:

- 1) психологический отбор
- 2) медицинский отбор
- 3) социальный отбор
- 4) естественный отбор

12. Эргатическая функция - это:

- 1) функция средств труда
- 2) вещественная функция
- 3) социальная функция
- 4) трудовая функция

13. При утомлении наблюдается следующее изменение:

- 1) деструкция мотивационной сферы
- 2) возрастает объем внимания
- 3) улучшается память
- 4) повышается мыслительная активность

14. Стадия динамики работоспособности:

- 1) уровень максимальных возможностей
- 2) уровень непродуктивной деятельности
- 3) уровень чувствительной напряженности
- 4) уровень аффекта

15. Ошибка в производственной деятельности человека зависит от:

- 1) утомления работника
- 2) принятия неправильного решения
- 3) брака в механизме, с которым взаимодействует работник
- 4) неправильной рабочей позы на рабочем месте

16. «Надежность человека» как часть эргатической системы – это:

- 1) сохранение качества продукции
- 2) сохранение адекватного отношения к трудовому процессу работника
- 3) сохранение качества продукции и адекватного отношения к трудовому процессу работника

17. Для организации сидячего рабочего места необходимо учитывать факторы:

- 1) высоту рабочей поверхности
- 2) размеры рабочей зоны
- 3) высоту и строение опорной поверхности
- 4) пространство для ног
- 5) верны все варианты ответа

18. При выборе положения работающего учитываются:

- 1) размеры рабочей зоны и необходимость передвижения в ней работающего в процессе выполнения работ
- 2) технологические особенности процесса выполнения работ
- 3) статические нагрузки рабочей позы
- 4) наличие удобных подходов к оборудованию

19. Укажите требования к рабочему месту:

- 1) наличие достаточного рабочего пространства для осуществления трудовой деятельности
- 2) наличие основного и вспомогательного производственного оборудования
- 3) наличие удобных подходов к оборудованию
- 4) наличие средств защиты от опасных производственных факторов
- 5) допустимый уровень шума, загрязнения воздушной среды, температурного режима

б) верны все варианты ответа

20. Выделите разделы эргономики:

- 1) микроэргономика
- 2) мидиэргономика
- 3) макроэргономика
- 4) миниэргономика

21. Выделите прикладные разделы эргономики:

- 1) инженерная психология
- 2) психология труда
- 3) антропология
- 4) возрастная психология

22. Укажите отличие эргономики от инженерной психологии:

- 1) изучает взаимодействие человека и техники в сфере производства
- 2) изучает взаимодействие человека и техники в сферах досуга и быта
- 3) изучает взаимодействие человека и техники не только в сфере производства, но и в сферах досуга и быта

23. Инженерная психология – это:

- 1) раздел психологии, в котором изучается взаимодействие человека и технических устройств
- 2) область научно-прикладных исследований, находящихся на стыке технических наук, психологии и физиологии труда, в которой разрабатываются проблемы проектирования, оценки и модернизации систем «человек-техника-среда»
- 3) наука о приспособлении должностных обязанностей, рабочих мест, предметов и объектов труда, а также компьютерных программ для наиболее безопасного и эффективного труда работника, исходя из физических и психических особенностей человеческого организма

24. Основные направления работы в эргономике связаны с:

- 1) проектированием предметов для людей с физическими недостатками
- 2) дизайном техники, рабочих мест, интерьеров, средств и систем транспорта
- 3) верны оба варианта ответа

25. Эргономика как отрасль психологии труда изучает:

- 1) влияние физической среды на состояние и работоспособность человека
- 2) пропускную способность анализаторов человека - зрения, слуха, ощущений
- 3) усталость и выносливость человека, анализ его поведения в трудных ситуациях
- 4) все перечисленные варианты

26. Кратковременное повышение продуктивности деятельности за счет привлечения психофизиологических резервов организма называется:

- 1) стадией конечного прорыва
- 2) стадией оптимальной работоспособности
- 3) стадией полной компенсации
- 4) стадией конечного прорыва
- 5) стадией декомпенсации

27. Нарастание утомления и снижение работоспособности называется.

- 1) стадией неустойчивой компенсации

- 2) стадией оптимальной работоспособности
- 3) стадией полной компенсации
- 4) стадией конечного прорыва
- 5) стадией декомпенсации

28. Снижение работоспособности, развитие начальных признаков утомления, субъективно переживаемых как состояние усталости, называется:

- 1) стадией оптимальной работоспособности
- 2) стадией полной компенсации
- 3) стадией конечного прорыва
- 4) стадией декомпенсации
- 5) стадией неустойчивой компенсации

29. Укажите виды работоспособности (по В.И. Медведеву):

- 1) оптимальная
- 2) общая
- 3) актуальная
- 4) потенциальная
- 5) профессиональная
- 6) верны все варианты ответа

30. Укажите стадии работоспособности (по Е.А. Деревянко):

- 1) вырабатываемость
- 2) оптимальная работоспособность
- 3) компенсируемое и некомпенсируемое утомление
- 4) конечный «порыв»
- 5) верны все варианты ответа

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

Средство оценивания: устный опрос

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К УСТНОМУ ОПРОСУ

Устный опрос - удобная форма текущего контроля знаний. Целью устного опроса является обобщение и закрепление изученного материала. Главное преимущество – занимает мало времени от 5 до 7 мин., при этом в зависимости от количества вопросов, позволяет проверить большой объем и глубину знаний. Устный опрос может проводиться несколько раз за тему, что позволяет диагностировать, контролировать и своевременно корректировать усвоение материала, что значительно повышает эффективность обучения и закрепляет знания учащихся.

Для успешной подготовки к устному опросу, студент должен изучить/ законспектировать рекомендованную литературу. Внимательно осмыслить лекционный материал. При ответе особо выделить главную мысль, сделать вывод.

Средство оценивания: доклад

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКЛАДА

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, который способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме обучающиеся составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы:

- изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель;
- анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений;
- обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана;
- написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Средство оценивания: тест

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Непременной сопутствующей процедурой преподавания любой дисциплины является контроль уровня усвоения учебного материала. В настоящее время среди разнообразных форм контроля в учебном процессе стали активно применяться тестовые задания, которые позволяют относительно быстро определить уровень знаний обучающегося. Тестовые задания является одной из наиболее научно обоснованных процедур для выявления реального качества знания у обучающегося. Впрочем, тестирование не может заменить собой другие педагогические средства контроля, используемые сегодня преподавателями. В их арсенале остаются устные экзамены,

контрольные работы, опросы обучающихся и другие разнообразные средства. Они обладают своими преимуществами и недостатками и поэтому они наиболее эффективны при их комплексном применении в учебной практике.

По этой причине каждое из перечисленных средств применяется преподавателями на определенных этапах изучения дисциплины. Самое главное преимущество тестов – в том, что они позволяют преподавателю и самому обучающемуся при самоконтроле провести объективную и независимую оценку уровня знаний в соответствии с общими образовательными требованиями. Наиболее важным положительным признаком тестового задания является однозначность интерпретации результатов его выполнения. Благодаря этому процедура проверки может быть доведена до высокого уровня автоматизма с минимальными временными затратами. При проведении тестирования степень сложности предлагаемых вопросов определяются преподавателем в зависимости от уровня подготовленности группы.

Средство оценивания: реферат

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ РЕФЕРАТА

Тему реферата обучающийся выбирает самостоятельно, ориентируясь на прилагаемый примерный список. В реферате магистранты показывают знания дисциплины и умение реферировать, т. е. творчески анализировать прочитанный текст, а также умение аргументированно и ясно представлять свои мысли, с обязательными ссылками на использованные источники и литературу. В реферате желательно отразить различные точки зрения по вопросам выбранной темы.

Реферат следует писать в определенной последовательности. Обучающемуся необходимо ознакомиться с рабочей программой по дисциплине, выбрать нужную тему, подобрать и изучить рекомендованные документы и литературу. Если заинтересовавшая обучающегося тема не учтена в прилагаемом списке, то по согласованию с преподавателем можно предложить свою. Выбирая тему реферата, необходимо руководствоваться личным интересом и доступностью необходимых источников и литературы.

Поиск литературы по избранной теме следует осуществлять в систематическом и генеральном (алфавитном) каталогах библиотек (по фамилии автора или названию издания) на библиографических карточках или в электронном виде. Поиск литературы (особенно статей в сборниках и в коллективных монографиях) облегчит консультация с библиографом библиотеки. Возможен также поиск перечней литературы и источников по информационным сетевым ресурсам (Интернета).

Ознакомившись с литературой, магистрант отбирает для своего реферата несколько научных работ (монографий, статей и др.). Выбирая нужную литературу, следует обратить внимание на выходные данные работы.

Объем реферата колеблется в пределах 25-30 страниц формата А-4 с кеглем 14 и полуторным интервалом между строками в обычной компьютерной редакторской программе. Отредактированная работа должна быть пронумерована (номер ставится в верхней части страницы, по центру) и сброшюрована.

Реферат должен быть оформлен в компьютерном варианте. Компьютерный текст должен быть выполнен следующим образом:

- текст набирается на одной стороне листа;
- стандартная страница формата А4 имеет следующие поля: правое – 10 мм, левое – 30 мм, верхнее и нижнее – 20 мм;
- межстрочный интервал – полуторный;
- гарнитура шрифта – Times New Roman;
- кегль шрифта – 14;
- абзацный отступ – 1,25 пт.

На титульном листе, который не нумеруется, указывается название полное название Института, кафедры, полное название темы реферата, курс, отделение, номер учебной группы, инициалы и фамилия обучающегося, а также ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия преподавателя, который будет проверять работу.

На второй странице размещается оглавление реферата, которое отражает структуру реферата и включает следующие разделы:

– введение, в котором необходимо обосновать выбор темы, сформулировать цель и основные задачи своего исследования, а также можно отразить методику исследования;

– основная часть, состоящая из нескольких глав, которые выстраиваются по хронологическому или тематическому принципу, озаглавливаются в соответствии с проблемами, рассматриваемыми в реферате. Главы желательно разбивать на параграфы. Важно, чтобы разделы оглавления были построены логично, последовательно и наилучшим образом раскрывали тему реферата;

– заключение, в котором следует подвести итоги изучения темы, на основании источников, литературы и собственного понимания проблемы изложить свои выводы.

Ссылки на источники и литературу, использованные в реферате, обозначаются цифрами в положении верхнего индекса, а в подстрочных сносках (внизу страницы) указывается источник, на который ссылается автор. Сноска должна быть полной: с указанием фамилии и инициалов автора, названия книги, места и года ее издания, страницы, на которую сделана ссылка в тексте.

Цитирование (буквальное воспроизведение) текста других авторов в реферате следует использовать лишь в тех случаях, когда необходимо привести принципиальные положения, оптимально сформулированные выводы и оценки, прямую речь, фрагмент документа и пр. В цитате недопустима любая замена слов. Если в работе содержатся выдержки (цитаты) из отдельных произведений или источников, их следует заключить в кавычки и указать источник, откуда взята данная цитата (автор, название сочинения, год и место издания, страница, например: Маршалова А. С. Система государственного и муниципального управления: Учебное пособие. – М., 2009. – С. 10.). Издательство в сносках обычно не указывается.

В реферате допускается передача того или иного эпизода или определенной мысли своими словами. В этом случае в тексте кавычки не ставятся, но в подстрочном примечании следует указать выходные данные источника. В тех случаях, когда сноска делается повторно на одно и то же издание, тогда в подстрочном примечании выходные данные не приводятся полностью.

Например:

Выработка политических ориентиров в значительной степени основана не на строго рациональном или научном анализе, а на понимании необходимости защиты тех или иных социальных интересов, осознании характера сопутствующей им конкуренции.

Т.е. в первой сноске указывается автор, полное название, место, год издания, страницы, на которые ссылаетесь.

В дальнейшем в сноске следует писать: Там же. – С. 98.

Если сноска на данную работу дана после других источников, следует писать: Государственная политика: Учебное пособие. – С. 197. (без указания места и года издания).

Ссылки на Интернет даются с обязательной датой просмотра сайта, т. к. сайты часто обновляются и порой невозможно найти те материалы, которые использовались в реферате. Например: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» [электронный текстовый документ].

URL:http://www.ranatruda.ru/ot_biblio/normativ/data_normativ/11/11264/index.php [дата обращения: 13.11.2015].

Вполне возможно помещение всех сносок реферата в специальный раздел Примечания.

В конце реферата приводится библиографический список, составленный в алфавитном порядке в соответствии с требованиями к оформлению справочно-библиографического аппарата. Источники и литература должны быть оформлены на разных страницах. Следует указывать только те источники и литературу, которую магистрант действительно изучил.

Библиографический список и сноски оформляются в соответствии с действующими стандартами. Реферат может содержать приложения в форме схем, таблиц, образцов документов и другие изображения в соответствии с темой исследования.

При написании реферата должно быть использовано не менее 25 источников или единиц литературы (книг, статей, интернет-сайтов, документов и др.). Учебники, энциклопедические и справочные издания не являются основной литературой и не входят в круг этих 25 наименований.

Если в реферате магистрант желает привести небольшие по объему документы или отдельные разделы источников, касающиеся выбранной темы, различные схемы, таблицы, диаграммы, карты, образцы типовых и эксклюзивных документов и другую информацию по основам государственного и муниципального управления, то их можно привести в разделе Приложения. При этом каждое приложение должно быть пронумеровано и снабжено указанием, откуда взята информация для него.

Введение, заключение, новые главы, библиографический список, должны начинаться с нового листа.

Все страницы работы, включая оглавление и библиографический список, нумеруются по порядку с титульного листа (на нем цифра не ставится) до последней страницы без пропусков и повторений. Порядковый номер проставляется внизу страницы по центру, начиная с цифры 2.

В реферате желательно высказывание самостоятельных суждений, аргументов в пользу своей точки зрения на исследуемую проблему. При заимствовании материала из первоисточников обязательны ссылки на автора источника или интернет-ресурс, откуда взята информация. Реферат, значительная часть которого текстуально переписана из какого-либо источника, не может быть оценена на положительную оценку.