

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора
от « 31 » мая 2019 г. № 377-1

Б1.О.38 Психология в профессиональной деятельности

рабочая программа дисциплины

Специальность – 23.05.03 Подвижной состав железных дорог

Специализация – Технология производства и ремонта подвижного состава

Квалификация выпускника – Инженер путей сообщения

Форма и срок обучения – очная форма, 5 лет обучения

Кафедра-разработчик программы – Философия и социально-гуманитарные науки

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Часов по учебному плану – 72

Формы промежуточной аттестации в семестрах

очная форма обучения:

зачет 4

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	4	Итого
Число недель в семестре		
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий		
– лекции	17	17
– практические (семинарские)	17	17
– лабораторные		
Самостоятельная работа	38	38
Экзамен		
Итого	72	72

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИРГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИРГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели преподавания дисциплины	
1	Ознакомление с основными психологическими закономерностями эффективного выполнения должностных (служебных) обязанностей
1.2 Задачи дисциплины	
1	Освоение важнейших понятий, структурных составляющих данного научно-практического направления
2	Формирование ценностного отношения к психологическим закономерностям профессиональной самореализации, объективным и субъективным факторам достижения профессионализма

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
Б1.О.01 Философия (межпредметные связи)	
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.О.10 Управление персоналом
2	Б3.01(Д) Выполнение выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Применяет социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом	Знать: Признаки, структуру малой группы (коллективов), характер внутренних связей, динамические процессы (принятие решений, лидерство, стили управления, конформизм, групповое давление, конфликты). Социально-психологические методы исследования личности и группы. Особенности внутригруппового общения и взаимодействия.
		Уметь: Оценить потенциальные способности и индивидуальные особенности членов коллектива, а также типичные способы их поведения. Организовывать, сотрудничать, конструктивно преодолевать разногласия, использовать потенциал группы и достигать коллективных результатов.
		Владеть: Навыками использования социально-психологических методов для построения эффективных коммуникаций в группе. Психологические методы воздействия на личность и коллектив.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.1 Знает способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства	Знать: Структуру, основные характеристики деятельности человека, психологическую систему деятельности. Потенциальные сильные стороны своей личности их роль в профессиональной социализации. Профессионально-значимые качества. Критерии оценки успешности личности. Структуру самосознания, виды самооценки, уровни притязаний, виды и способы мотивации, их влияния на результат саморазвития и образования в течение всей жизни
		Уметь: Самостоятельно оценивать собственные личностные качества, использовать личностный потенциал для саморазвития. Планировать, осуществлять и корректировать свою индивидуальную траекторию саморазвития на основе

		самооценки с учетом результатов анализа и прогнозирования последствий своей деятельности Проявлять лидерские качества при решении задач профессиональной деятельности
		Владеть: Способами оценки и анализа своих индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств с целью их совершенствования. Навыками самоорганизации и самоконтроля, коррекции, волевых усилий) и самоконтроля при разрешении проблем и конфликтных ситуаций в социальной и профессиональной среде. Навыками формирования лидерских качеств

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции	
		Семестр	Часы				Курс/сессия	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб		СР
1.0	Раздел 1. Психология субъекта профессиональной деятельности	4					3					УК-3.2 УК-6.1
1.1	Тема 1. Ведение в дисциплину «Психология профессиональной деятельности» (Лек) Методы психологии профессиональной деятельности (Пр) История исследований в области психологии профессиональной деятельности (СР)		2	2		4		1			6	
1.2	Тема 2. Психологическая система деятельности. Познавательные процессы в структуре деятельности. (Лек) Мышление и интеллект (Пр) Воображение и творчество (СР)		2	2		4					8	
1.3	Тема 3. Трудовая мотивация (Лек) Стресс. Профессиональное выгорание (Пр) Психические функциональные состояния в профессиональной деятельности (СР)		2	2		8		1	1		8	
1.4	Тема 4. Человек как личность и субъект деятельности (Лек) Самосознание личности. Самооценка (Пр) Профессиональное развитие личности. Профессиональная адаптация (СР)		2	2		4			1		8	
1.5	Тема 5. Психологические качества и свойства личности работника		2	2		2					6	

	(темперамент, характер, способности) (Лек). Типологии личности (Пр) Самоорганизация деятельности. Основы менеджмента (СР).											
2.0	Раздел 2. Психологические основы трудового коллектива	4				3						УК-3.2 УК-6.1
2.1	Тема 6. Психология малой группы и коллектива (Лек) Социально-психологические методы исследования коллектива. (Пр) Руководитель как субъект организаторской деятельности. Лидерство и руководство. Стили руководства. (СР)		2	2	4			1			6	
2.2	Тема 7. Общение в профессиональной деятельности. (Лек) Вербальная коммуникация (Пр) Барьеры и трудности в профессиональном общении (СР)		2	2	4			1			6	
2.3	Тема 8. Взаимодействие как организация совместной деятельности (Лек) Невербальная коммуникация (Пр) Принципы делового общения (СР)		1	1	4			1			6	
2.4	Тема 9. Конфликты в организациях: виды, причины, структура, динамика (Лек) Стили поведения в конфликтной ситуации (Пр) Управление конфликтами (СР)		2	2	4						6	

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела или для каждой темы или для каждого вида работы.

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во экз.
--	---------	----------	---------------	-------------

	составители		год издания	в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Корытченкова, Н.И.	Психология и педагогика профессиональной деятельности : учебное пособие. - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232660	Кемерово: КГУ, 2012	100% онлайн
6.1.1.2	Немов Р.С.	Психология: учебник	М.: Кнорус, 2014	100
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Климов Е.А.	Психология труда: учебник - [Электронный ресурс]. - URL: https://biblio-online.ru/bcode/437969	М.: Юрайт, 2019	100% онлайн
6.1.2.2	Сарычев С. В.	Социальная психология : учебное пособие для вузов. - [Электронный ресурс]. - URL: URL: https://biblio-online.ru/bcode/438382	М.: Юрайт, 2019	100% онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Сергеева И.А.	Психология и педагогика: практикум	Иркутск: ИрГУПС, 2017	93
6.1.3.2	Сергеева И.А.	Практикум по психологии	Иркутск: ИрГУПС, 2010	89
6.1.3.3	Кустова В.В.	Психология общения: учебное пособие	Иркутск: ИрГУПС, 2017	93
6.1.3.4	Кустова В.В., Сергеева И.А.	Этика деловых отношений: метод. рекомендации к практ. занятиям	Иркутск: ИрГУПС, 2015	89
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Электронная библиотека Университета (http://www.irgups.ru/htb/)			
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (http://www.biblioclub.ru/);			
6.2.3	Библиотека учебной и научной литературы (http://sbiblio.com/biblio/default.aspx)			
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы				
6.3.1 Базовое программное обеспечение				
6.3.1.1	ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество – 100, лицензия № 49379844			
6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество – 155, лицензия № 48288083; Libre Office v. 5.2, свободно распространяемое ПО, https://ru.libreoffice.org			
6.3.2 Специализированное программное обеспечение				
6.3.2.1	Не используется			
6.3.3 Информационные справочные системы				
6.3.3.1	Консультант +			
6.4 Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Не используется			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.

2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p>

<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине «Психология в профессиональной деятельности» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности, опытом творческой, исследовательской деятельности. На самостоятельную работу отводится 38 часов по очной форме обучения и 68 часов по заочной форме обучения. В личном кабинете студента, в разделе «Самостоятельная работа студента» все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а так же указана необходимая учебная литература. Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.О.38 Психология в профессиональной деятельности**

Приложение № 1 к рабочей программе

Специальность – 23.05.03 Подвижной состав железных дорог

Специализация – Технология производства и ремонта подвижного состава

ИРКУТСК

1. Общие положения

Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонды оценочных средств предназначены для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Университета, а так же сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю), практике. С учетом действующего в Университете Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), практике включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины (модуля) или прохождения практики;

- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения ОПОП; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Психология в профессиональной деятельности» участвует в формировании компетенций:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций УК- 3, УК- 6 при освоении образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
УК- 3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.38 Психология в профессиональной деятельности	4	1
		Б1.О.10 Управление персоналом	5,6	2
		Б3.01(Д) Выполнение выпускной квалификационной работы	10	3
УК- 6.	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	Б1.О.38 Психология в профессиональной деятельности	4	1
		Б1.О.10 Управление персоналом	5,6	2
		Б3.01(Д) Выполнение выпускной квалификационной работы	10	3

Программа контрольно-оценочных мероприятий обучения

очная форма

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 семестр				
1	5	Текущий контроль	Темы: 1-3	УК-3.2 УК-6.1 Устные презентации (доклад) Терминологический диктант
2	9	Текущий контроль	Темы:4-5	УК-3.2 УК-6.1 Устные презентации (доклад) Терминологический диктант Ситуационные задачи (устно)
3	15	Текущий контроль	Темы:6-9	УК-3.2 УК-6.1 Устные презентации (доклад) Терминологический диктант Ситуационные задачи (устно)
4	17	Промежуточная аттестация – зачет	Разделы 1-2	УК-3.2 УК-6.1 Тест по дисциплине (письменно)

					Собеседование (устно)
--	--	--	--	--	-----------------------

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования. Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины практики включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Устные презентации (доклад)	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, бнавыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов, сообщений
2	Терминологический диктант	Средство проверки степени овладения категориальным аппаратом темы, раздела, дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Перечень понятий по темам дисциплины
3	Ситуационная задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи (ситуационной задачи)
4	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
------------------	---------------------	------------------------------

«отлично»		Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	«зачтено»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Устные презентации (доклад)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Терминологический диктант

Пять терминов, за каждый правильный ответ один балл. Перевод в четырехбалльную систему происходит следующим образом:

Число набранных баллов	Оценка
5 баллов	«отлично»
4 балла	«хорошо»
3 балла	«удовлетворительно»
меньше трех баллов	«неудовлетворительно»

Ситуационная задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»	Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»	Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Тест

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично» / «зачтено»	90-100 % правильных ответов
«хорошо» / «зачтено»	70-89 % правильных ответов
«удовлетворительно» / «зачтено»	50-69 % правильных ответов
«неудовлетворительно» / «не зачтено»	менее 50 % правильных ответов

Оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины.

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

3.1 Типовые задания для устных презентаций (докладов)

1. Этапы становления отечественной психологии профессиональной деятельности. Научный вклад И. М. Сеченова, Б. М. Теплова, А. Е. Климова, А.В. Карпова, В. Д. Шадрикова.
2. Вклад зарубежных ученых в развитие психологии профессиональной деятельности. Теория научной организации труда М. Вебера, административная - А. Файоля; синтетическая концепция управления Дж. Муни, Л.Ф. Урвика. «Психотехника» В.Штерна.
3. Составление профессиограммы и психограммы специалиста.
4. Роль памяти в профессиональной деятельности.
5. Роль мышления в профессиональной деятельности.
6. Воображение и творчество в деятельности инженера.

7. Речь как инструмент мышления и средство общения.
8. Эмоции: виды, функции. Саморегуляция эмоциональных состояний.
9. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, двухфакторная Ф. Герцберга).
10. Процессуальные теории мотивации («ожидания» В. Врума, «справедливости» Дж. Адамса, Портера –Лоулера).
11. Профессиональная мотивация по Н.С. Пряжникову.
12. Общая, профессиональная, потенциальная и актуальная работоспособность.
13. Стресс: понятие, причины, стадии. Управление стрессом.
14. Профессиональное выгорание: понятие, причины, стадии, профилактика.
15. Самоменеджмент.
16. Формирование личности. Этапы развития.
17. Темперамент и индивидуальный стиль деятельности.
18. Социальные типы характеров (Э.Фром).
19. Типологии личности.
20. Классификация стилей руководства. Управленческая сетка Р. Блэйка и Д. Моутон.
21. Коммуникативные барьеры.
22. Язык мимики и жестов: основы интерпретации (Жесты лжи и неискренности. Жесты обдумывания и принятия решений. Жесты готовности. Жесты агрессии. Жесты превосходства). Открытая и закрытая позиции.
23. Особенности, виды и принципы делового общения.
24. Манипуляции в деловом общении.
25. Типы конфликтных личностей.

3.2 Типовые контрольные задания на терминологический диктант

Ниже приведены образцы типовых вариантов ТД по соответствующим темам.

Образец типового варианта терминологического диктанта

по теме «Психологические основы взаимодействия в трудовом коллективе»

Предел длительности контроля –15 минут.

Предлагаемое количество заданий – 5 заданий.

1. Дать определение понятию «Коммуникация» –
2. Дать определение понятию «Эмпатия» –
3. Дать определение понятию «Рефлексия» –
4. Дать определение понятию «Аттракция» –
5. Дать определение понятию «Конфликт» –

3.3 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

Раздел 1 Психология субъекта профессиональной деятельности

- 1.1 Предмет, задачи и методы психологии профессиональной деятельности.
- 1.2 Понятие и структура психики. Психические процессы, психические состояния, психические свойства, психические образования.
- 1.3 Понятие и структура деятельности. Ведущий тип деятельности (по А. Н. Леонтьеву).
- 1.4 Ощущение и восприятие: виды и свойства; роль в профессиональной деятельности.
- 1.5 Внимание: виды и свойства. Роль внимания в профессиональной деятельности.
- 1.6 Память: виды, уровни, механизмы. Роль памяти в профессиональной деятельности.
- 1.7 Мышление: виды, формы, мыслительные операции.
- 1.8 Стресс: понятие, причины, стадии. Управление стрессом в профессиональной деятельности.
- 1.9 Содержательные и процессуальные теории мотивации, их сущность.

- 1.10 Общая, профессиональная, потенциальная и актуальная работоспособность.
 - 1.11 Индивид, личность, субъект, индивидуальность. Структура личности.
 - 1.12 Темперамент и деятельность. Типы темперамента.
 - 1.13 Характер: понятие, структура. Формирование характера. Акцентуации характера.
- Раздел 2 Психологические основы трудового коллектива.

- 2.1 Понятие и виды малых социальных групп.
- 2.2 Общая характеристика малой социальной группы. Динамика развития малой группы.
- 2.3 Основные характеристики коллектива.
- 2.4 Групповые процессы.
- 2.5 Феномены внутригруппового взаимодействия.
- 2.6 Понятия «руководство» и «лидерство».
- 2.7 Характеристика стилей руководства.
- 2.8 Понятие, структура, виды и уровни общения.
- 2.9 Барьеры восприятия в общении и их преодоление.
- 2.10 Вербальная коммуникация. Техники речевого общения.
- 2.11 Невербальные средства общения. Классификация. Зоны общения.
- 2.12 Понятие, виды и общая характеристика конфликтов. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.

3.4 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

1. Классифицируйте качества работника: аналитические способности, амбициозность, быстрая обучаемость, бесконфликтность, гибкость мышления, дисциплинированность, грамотность, коммуникабельность, навыки планирования, ораторские способности, исполнительность, инициативность, навыки делового общения, настойчивость, организованность, внимание к деталям.

- а) деловые качества работника – ...
- б) личные качества работника – ...

2. Классифицируйте свойства познавательных процессов: переключение, целостность, качество, константность, концентрация, интенсивность, осмысленность, объем, продолжительность, устойчивость, структурность, распределение, избирательность.

- а) ощущение – ...
- б) восприятие – ...
- в) внимание – ...

2. Распределите понятия, относящиеся к мышлению: умозаключение, интуитивное мышление, синтез, понятие, обобщение, абстрактное мышление, сравнение, абстрагирование, суждение, теоретическое мышление, репродуктивное мышление, анализ.

- а) виды мышления – ...
- б) формы мышления – ...
- в) мыслительные операции – ...

3. Психические свойства личности могут быть условно объединены в три группы: свойства темперамента, свойства характера и способности. Классифицируйте понятия из приведенного списка по этим трем группам.

Вспыльчивый, нежный, справедливый, смелый, остроумный, трудолюбивый, честный, вежливый, воспитанный, горячий, черствый, умный, деловой, отходчивый, послушный, красноречивый, суетливый, послушный, спокойный, глупый, решительный, ловкий, необузданный, ленивый, находчивый, неряшливый, благородный, щедрый, доброжелательный, предприимчивый, осторожный, самоуверенный, чуткий, ранимый, возбудимый, эгоистичный, энергичный, инициативный, медлительный, услужливый, верный.

- а) темперамент – ...
- б) характер – ...

в) способности – ...

4. Какой метод чаще всего используется в психологии труда:

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

5. Наблюдение является научным и методологическим методом, если...есть цели наблюдения (что необходимо наблюдать); есть программы наблюдения (какие признаки нужно наблюдать); своевременно фиксируются результаты наблюдения; есть «батареи» текстов для психологической диагностики; оно проводится в течение длительного временного промежутка.

6. Метод опроса предполагает, в первую очередь, требования к ...особенностям вопросов (открытые, закрытые, прямые, косвенные); количеству вопросов; наличию иллюстраций; фиксации эмоционального состояния испытуемого.

7. К профессионально важным качествам относятся:

а) психические процессы, психические состояния, а также отношение к труду и к другим людям;

- б) темперамент, акцентуации, тип нервной системы;
- в) индивидуально-типологические свойства и стиль деятельности;
- г) профессиональная общность, профессиональная среда, эффективность труда.

8.Состояние не приводящее к потере работоспособности:

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

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

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

10. Наиболее устойчивыми профессионально значимыми свойствами являются:

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

3.5 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Ситуационная задача 1

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю... Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Ситуационная задача 2

Приняв на работу специалиста, вы надеялись на более эффективную работу, но в результате разочарованы, так как он не соответствует одному из важнейших качеств – самодисциплине. Он не обязателен, не собран, не умеет отказывать. Но, тем не менее, он отличный профессионал в своей деятельности. Вопрос. Как вы разрешите данную ситуацию?

Ситуационная задача 3

Вы – сотрудник одного из подразделений крупной организации. Среди Ваших коллег есть люди, у которых наблюдается высокая выраженность следующих акцентуаций характера:

гипертимный тип, циклоидный тип, лабильный тип, астено-невротический тип (гипотимик), сенситивный тип, психастенический тип, шизоидный тип, эпилептоидный тип, истероидный тип, неустойчивый тип.

Опишите особенности своего поведения с каждым из типов. Основная задача, которая при этом стоит перед Вами – это установление и поддержание доброжелательных и устойчивых отношений с коллегами.

Ситуационная задача 4

В психологии выделяют четыре типа темперамента: сангвиник, холерик, флегматик, меланхолик, которые определяют динамические (энергетические) особенности поведения и деятельности людей.

Вы – человек, занимающийся профессиональным отбором персонала. Предложите наиболее оптимальные условия профессиональной деятельности для каждого типа темперамента. Свои предложения аргументируйте.

Ситуационная задача 5

Многие люди для лучшего запоминания прибегают к кратким записям. Почему такой прием способствует лучшему запоминанию материала? Объясните, почему накануне выступления при концентрированной подготовке быстрее наступает забывание?

Почему необходимым условием успешного запоминания является активность мыслительной деятельности человека? Как влияет на запоминание отношение к запоминаемому материалу (целевая установка, понимание значимости, интерес и пр.)? Чем объяснить, что примеры, придуманные самостоятельно, запоминаются лучше?

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Терминологический диктант	Терминологический диктант проводится во время практических занятий. Во время проведения терминологического диктанта пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения терминологического диктанта, доводит до обучающихся: тему ТД, количество заданий в ТД, время выполнения ТД
Кейс-задача (ситуационная задача)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)
Устная презентация (доклад)	Устная презентация (доклад) – подготовленное обучающимся самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, предлагает обучающимся перечень тем докладов и поясняет критерии оценки выступлений.
Тест	Проведение промежуточной аттестации в форме тестирования позволяет оценить уровень сформированности компетенций обучающихся. Тест - это система заданий специфической формы, определенного содержания, упорядоченных в рамках определенной стратегии предъявления, позволяющая качественно оценить структуру и эффективно измерить уровень знаний, умений

	и навыков по учебной дисциплине. Для получения зачета необходимо выполнить правильно не менее 50 % заданий.
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

