

Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль подготовки – «Управление персоналом организации»
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра-разработчик программы – «Философия и социально-гуманитарные науки»

Общая трудоемкость в з.е. – 3 Формы промежуточной аттестации на курсе:
Часов по учебному плану – 72 зачет 1

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	1	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	8	8
– лекции	4	4
– практические (семинарские)	4	4
Самостоятельная работа	60	60
Зачет	4	4
Итого	72	72

ИРКУТСК

1.1 Цели освоения дисциплины	
1	формирование у студента комплекса знаний по теоретическим основам науки о труде, медицине труда, физиологии труда, психологии труда, педагогики труда, эргономики, которые являются основой психофизиологии трудовой деятельности;
2	приобретение практических навыков в области проведения психофизиологического анализа профессиональной деятельности человека, оптимизация его психофизиологических состояний;
3	решения задач профессионального отбора и профпригодности, определение и формирование индивидуально-психофизиологических качеств человека.
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	систематизация теоретических знаний в области психофизиологического анализа и содержания психологии профессиональной деятельности, физиологических основ организации труда, психофизиологических исследований;
2	умение проводить профдиагностику и проектировать профессиограммы

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.Б.06 Математика
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
2	Б1.Б.10 Основы теории управления
3	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
4	Б1.Б.17 Организационное поведение
5	Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности
6	Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение
7	Б1.Б.27 Психология
8	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
9	Б1.В.09 Рынок труда
10	Б1.В.14 Регламентация и нормирование труда
11	Б1.В.16 Организационная культура
12	Б1.В.17 Основы управленческого консультирования
13	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала
14	Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент
15	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
16	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
17	Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом
18	Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов
19	Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
20	Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе
21	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
22	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
23	Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой
24	Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями
25	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)
26	Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
27	Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты».

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	Имеет начальные знания о структуре самосознания, о видах самооценки и об этапах профессионального становления личности. Определяет цели и задачи самообразования и повышения квалификации и мастерства

Уметь	Самостоятельно приобретает и использует новые знания и умения. Выявляет и фиксирует условия, необходимые для самоорганизации и самообразования, повышения квалификации и мастерства. Решает на практике конкретные задачи, сформулированные преподавателем.
Владеть	Владеет навыками самоанализа результатов практических задач с поставленной целью самообразования, повышения квалификации и мастерства
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	Имеет полные знания о структуре самосознания, о видах самооценки, об этапах профессионального становления личности и механизмах социальной адаптации
Уметь	Владеет навыками самоанализа социальной действительности с позиций профессиональных знаний и мировоззренческой рефлексии. Способен к самооценке уровня самоорганизации и самообразования.
Владеть	Владеет навыками самоанализа социальной действительности с позиций профессиональных знаний и мировоззренческой рефлексии. Способен к самооценке уровня самоорганизации и самообразования.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	Имеет системные знания о структуре самосознания, о видах самооценки, об этапах профессионального становления личности и механизмах социальной адаптации
Уметь	Осуществлять анализ социальной действительности с позиций профессиональных знаний и мировоззренческой рефлексии. Выработывает мотивацию на дальнейшее повышение профессиональной квалификации и мастерства. Оценивает уровень самоорганизации и самообразования. Прогнозирует последствия своей социальной и профессиональной деятельности
Владеть	Владеет навыками самоанализа социальной действительности с позиций профессиональных знаний и мировоззренческой рефлексии. Способен к самостоятельному поиску методов решения практических задач, применению различных методов познания

ОПК-7: готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других-	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	Частично содержание основ формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
Уметь	Проводить заблаговременные мероприятия по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
Владеть	Начальными навыками формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	Содержание мероприятий по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
Уметь	Регулярно проводить мероприятия по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
Владеть	Навыками формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	Методы эффективной работы по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
Уметь	Оперативно проводить мероприятия по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
Владеть	Навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (взаимоотношения, морально-психологический климат)

ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	Психофизиологические основы элементов системы организации труда;

Уметь	Ориентироваться в психофизиологическом обосновании локальных нормативно-правовых актов;
Владеть	Психофизиологическими технологиями организации труда;
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	Психофизиологические основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда;
Уметь	Применять основы психофизиологии профессиональной деятельности при организации труда;
Владеть	Навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии профессиональной деятельности для различных категорий персонала;
Уметь	Применять психофизиологические подходы для принятия решений в области организации и нормирования труда;
Владеть	Психофизиологическими технологиями при управлении безопасностью труда персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владеет навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умеет применять их на практике
2	механизм влияния эмоций на деятельность человека
3	психофизиологические механизмы внимания; особенности кратковременной и долговременной памяти, сущность научения;
Уметь	
1	проводить анкетирование, интервью, работать с оценочными шкалами для улучшения профессиональной деятельности человека
2	разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;
3	применять методы и средства психофизиологии профессиональной деятельности для развития и повышения профессиональной компетентности;
Владеть	
1	современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала, организации труда персонала, высвобождения персонала);
2	приемами управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями.
3	

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1.	Раздел 1 Методологические основы психофизиологии профессиональной деятельности				
1.1	Введение в психофизиологию. Методы психофизиологии профессиональной деятельности /Лек/	2	2	ОК-7, ОПК-7,, ПК-9	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3Э4 Э5
1.2	Введение в психофизиологию. Методы	2	2	ОК-7, ОПК-	Л1.1 Л1.2

	психофизиологии профессиональной деятельности / Практик/			7,, ПК-9	Л2.1 Л2.3 Э1 Э2 Э3Э4 Э5
1.3	Введение в психофизиологию. Методы психофизиологии профессиональной деятельности /Ср/	2	30	ОК-7, ОПК-7,, ПК-9	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3Э4 Э5
2	Раздел 2 Психофизиология адаптации человека к условиям деятельности.				
2.1.	Психофизиологические компоненты работоспособности. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности /Лект /	2	2	ОК-7, ОПК-7,, ПК-9	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3Э4 Э5
2.2	Психофизиологические компоненты работоспособности. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности /Практик /	2	2	ОК-7, ОПК-7,, ПК-9	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3Э4 Э5
2.3	Психофизиологические компоненты работоспособности. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности /Ср /	2	2	ОК-7, ОПК-7,, ПК-9	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.3 Э1 Э2 Э3Э4 Э5
3	Зачет	2	4	ОК-7, ОПК-7,, ПК-9	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3Э4 Э5

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ)

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются 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, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/100% онлайн
Л1.1	Столяренко Л.Д.	Психология и педагогика: учеб. для акад. бакалавриата/Л.Д. Столяренко, В.Е. Столяренко.- 4-е изд. перераб. и доп..-.-617 с.	М.Юрайт, 2014	100
Л1.2	Бордовская Н.В.	Психология и педагогика /Н.В.Бордовская,С.И.Розум-624 с	М.:СПб.:Ниж.Новгород; Питер,2014	75

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/100% онлайн
Л2.1	Кузнецов,	Эффективный руководитель [Электронный	М. : Дашков и К, 2012	100%

	И.Н.	ресурс] : Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=3575		онлайн
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет преподавателя	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
ЛЗ.1	В.А. Чичкалюк. (составитель)	Методические рекомендации для преподавателей	Личный кабинет преподавателя	100% онлайн
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	В.А. Чичкалюк. (составитель)	Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студентов	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	Электронная библиотека Университета : https://www.irgups.ru/ntb			
Э.2	Университетская библиотека ONLINE: http://biblioclub.ru/			
Э.3	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»: http://www.e.lanbook.com			
Э.4	Библиотека Гумер http://gumer.info/			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Windows XP Professional with Service Pack 2, Open License, Лицензия № 44716698, Количество-200			
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2007, Лицензия № 44290965, Количество-150			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
	Не предусмотрено			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.1.1	Консультант Плюс http://www.consultant.ru			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Windows XP Professional with Service Pack 2, Open License, Лицензия № 44716698, Количество-200			
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2007, Лицензия № 44290965, Количество-150			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
	Не предусмотрено			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.1.1	Консультант Плюс http://www.consultant.ru			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ	
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 и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран). Для проведения занятий лекционного типа имеются презентации, обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521.
3	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. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. 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. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.</p>
Реферат	<p>Реферат – краткое письменное изложение материала по определенной теме, выполняется; цель – привить обучающимся навыков самостоятельного поиска и анализа информации, формирования умения подбора и изучения литературных источников, используя при этом дополнительную научную, методическую и периодическую литературу.</p> <p>Реферат – это самостоятельная учебно-исследовательская работа обучающегося, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер.</p> <p>Ознакомиться со структурой и оформлением реферата (Положение «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции).</p>
Деловая и/или ролевая игра	<p>Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>
Кейс-задача (ситуационная задача)	<p>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)</p>
Тест	<p>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</p>
Эссе	<p>Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Б1.В.ДВ.02.01 « Психофизиология профессиональной деятельности»
(заочная форма)**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.ДВ.02.01 « Психофизиология профессиональной деятельности»

Дисциплина « Психофизиология профессиональной деятельности » участвует в формировании компетенции:

ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию.

ОПК-7: готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК–7, ОПК-7,ПК-9 при освоении образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-7	Способность к самоорганизации и самообразованию.	Б1.Б.06 Математика	1	1
		Б1.Б.10 Основы теории управления	3	3
		Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение	2	2
		Б1.Б.27 Психология	3	3
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	2	2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	3	3
ОПК-7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Б1.Б.15 Основы управления персоналом	3	2
		Б1.Б.17 Организационное поведение	2	1
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5	3
		Б1.В.16 Организационная культура	4	3
		Б1.В.17 Основы управленческого консультирования	5	3
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	2	1
		Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	1	1
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	4	3

		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	4	3
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	5	3
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	5	3
		Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой	5	3
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями	5	3
ПК-9	Знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.	Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности	3	2
		Б1.Б.23 Основы безопасности труда	4	3
		Б1.В.09 Рынок труда	4	3
		Б1.В.14 Регламентация и нормирование труда	2	1
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	4	3
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	2	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	3	2
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы	8	3	

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-7, ОПК-7, ПК-9 планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-7	Способность к самоорганизации и самообразованию	Раздел 1 Методологические основы психофизиологии профессиональной деятельности	Минимальный уровень	Имеет начальные знания о структуре самосознания, о видах самооценки и об этапах профессионального становления личности. Определяет цели и задачи самообразования и повышения квалификации и мастерства
		Раздел 2 Психофизиология адаптации человека к условиям деятельности		Самостоятельно приобретает и использует новые знания и умения.

			<p>Выявляет и фиксирует условия, необходимые для самоорганизации и самообразования, повышения квалификации и мастерства. Решает на практике конкретные задачи, сформулированные преподавателем.</p>
			<p>Владеет навыками самоанализа результатов практических задач с поставленной целью самообразования, повышения квалификации и мастерства. Способен к самостоятельному поиску методов решения практических задач, применении различных методов познания</p>
		Базовый уровень	<p>Имеет полные знания о структуре самосознания, о видах самооценки, об этапах профессионального становления личности и механизмах социальной адаптации</p>
			<p>Владеет навыками самоанализа социальной действительности с позиций профессиональных знаний и мировоззренческой рефлексии. Способен к самооценке уровня самоорганизации и самообразования.</p>
			<p>Владеет навыками самоанализа социальной действительности с позиций профессиональных знаний и мировоззренческой рефлексии. Способен к самооценке уровня самоорганизации и самообразования.</p>
		Высокий	Имеет системные знания о

			уровень	<p>структуре самосознания, о видах самооценки, об этапах профессионального становления личности и механизмах социальной адаптации</p> <p>Осуществлять анализ социальной действительности с позиций профессиональных знаний и мировоззренческой рефлексии. Вырабатывает мотивацию на дальнейшее повышение профессиональной квалификации и мастерства. Оценивает уровень самоорганизации и самообразования. Прогнозирует последствия своей социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Способностью организовать и проводить формирование слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>
ОПК-7	<p>Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>Раздел 1 Методологические основы психофизиологии профессиональной деятельности</p> <p>Раздел 2 Психофизиология адаптации человека к условиям деятельности</p>	Минимальный уровень	<p>частично содержание основ формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p> <p>проводить заблаговременные мероприятия по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>

				<p>начальными навыками формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>
			Базовый уровень	<p>содержание мероприятий по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>
				<p>регулярно проводить мероприятия по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>
				<p>навыками формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>
			Высокий уровень	<p>методы эффективной работы по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>
				<p>оперативно проводить мероприятия по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>

				способностью организовать и проводить формирование слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Раздел 1 Методологические основы психофизиологии профессиональной деятельности	Минимальный уровень	психофизиологические основы элементов системы организации труда;
		Раздел 2 Психофизиология адаптации человека к условиям деятельности		ориентироваться в психофизиологическом обосновании локальных нормативно-правовых актов;
				психофизиологическими технологиями организации труда;
		Базовый уровень	психофизиологические основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда;	
			применять основы психофизиологии профессиональной деятельности при организации труда;	
			навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;	
Высокий уровень	основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии профессиональной деятельности для различных категорий персонала;			

				применять психофизиологические подходы для принятия решений в области организации и нормирования труда;
				психофизиологическими технологиями при управлении безопасностью труда персонала

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	Недел я	Наименование контрольно- оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	5	Текущий контроль	Темы: Введение в психофизиологию. Методы психофизиологии профессиональной деятельности	ОК-7, ОПК-7,, ПК-9 Собеседование (устно), конспект (письменно)
2	9	Текущий контроль	Психофизиологические компоненты работоспособности. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	ОК-7, ОПК-7,, ПК-9 Собеседование (устно), конспект (письменно)
3	18	Зачет	Итоговое контрольное (зачетное) занятие по разделам: Раздел 1 Методологические основы психофизиологии профессиональной деятельности Раздел 2 Психофизиология адаптации человека к условиям деятельности	ОК-7, ОПК-7,, ПК-9 Собеседование (устно), конспект (письменно), контрольная работа (письменно), тест (письменно)

**2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций
на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Контроль качества освоения дисциплины 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 заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

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

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Конспект	Средство проверки выполнения самостоятельной работы студентов. Оформляется в отдельной тетради в виде логически связанной записи учебного материала по представленным заранее темам.	Перечень тем для написания конспектов
3	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
4	Контрольная работа (КР)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Комплекты контрольных заданий по темам дисциплины (не менее двух вариантов)

Промежуточная аттестация			
5	Зачет (дифференцированный зачет)	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету по разделам

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	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»		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	Компетенции не сформированы

**Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении
текущего контроля успеваемости**

Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично» / «зачтено»	Решение коммуникативной задачи: доклад структурирован, логически связан, убедителен. Использование иллюстративного материала: раздаточный материал/ презентация полностью отражает доклад. Взаимодействие с аудиторией: полный и краткий ответ на вопросы, умеет вести дискуссию.
«хорошо» / «зачтено»	Решение коммуникативной задачи: есть вступление, заключение; в основной части слабая логика. Использование иллюстративного материала: раздаточный материал/ презентация перенасыщена теоретической информацией. Взаимодействие с аудиторией: ответы очень длинные, подробные или не по существу.
«удовлетворительно» / «зачтено»	Решение коммуникативной задачи: трудно понять, тихая речь, нет последовательности информации. Использование иллюстративного материала: оформление раздаточного материала/презентации не соответствует требованиям. Взаимодействие с аудиторией: разбирается в содержании, но не может ответить на вопросы.
«неудовлетворительно» / «не зачтено»	Решение коммуникативной задачи: сообщение полностью прочитано по тексту доклада Использование иллюстративного материала: отсутствует. Взаимодействие с аудиторией: нет.

Опрос

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично» / «зачтено»	Обучающийся: 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно.
«хорошо» / «зачтено»	Ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
«удовлетворительно» / «зачтено»	Обучающийся: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
«неудовлетворительно» / «не зачтено»	Незнание ответа на соответствующее задание, обучающийся допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

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 контрольных работ

- 1 Развитие психофизиологии в России
- 2 Развитие психофизиологии на железнодорожном транспорте
3. Классификации методов исследования в психофизиологии
4. . Виды профессиографии
5. . Железнодорожные специальности
- 3.. Железнодорожные профессии
- 6 Оценка работоспособности
- 7.Динамика работоспособности
8. Проявления компетенций
- 9.2.деятельностный подход в профессионализма.
10. Социально-психологическое изучение при профотборе
11. Психологическое обследование при профотборе
12. Экстремальные состояния организма
- 13.Изменения органов и систем человека при экстремальных состояниях организма
14. Функциональное состояние в процессе деятельности
15. Классификация проявлений эмоций
16. Способы измерения нагрузок
17. Оценка тяжести умственного труда.
18. Система «человек-машина»
19. Потенциально негативные стороны автоматизации

3.2 Перечень тем для написания конспектов

- 1.. Развитие психофизиологии на железнодорожном транспорте
2. Классификация профессий
3. Классификации методов исследования в психофизиологии
4. Железнодорожные специальности
5. Железнодорожные профессии
6. Виды профессиографии
7. Содержание профессиограммы

8. Деятельная природа профессионализации
9. Социально-психологическое изучение при профотборе
10. Психологическое обследование при профотборе
11. Психофизиологическое обследование при профотборе
12. Классификация функциональных состояний
13. Оценка функционального состояния
14. Функциональное состояние в процессе деятельности
15. Значение эмоций в инженерной деятельности
16. Факторы, обуславливающие эмоциональное состояние
17. Классификация проявлений эмоций
18. Условия развития нервно-эмоционального напряжения
19. Проявления нервно-эмоционального напряжения
20. Предупреждение нервно-эмоционального напряжения
21. Особенности внимания и памяти в деятельности работников железнодорожного транспорта
22. Особенности деятельности инженера железнодорожного транспорта
23. Диагностическое профессиографирование
24. Виды и свойства памяти
25. Виды и свойства внимания»

3.2 Типовые вопросы для устного опроса

1. История развития психофизиологии в нашей стране и за рубежом.
2. Методы психофизиологических исследований
3. Классификация профессий
4. Виды профессиографии
5. Внешние условия и средства деятельности
6. Профессиональный отбор, его компоненты
7. Организация и проведение профессионального отбора
8. Функциональное состояние человека
9. Влияние деятельности на функциональное состояние
10. Эмоции – сущность, функции
11. Проявление эмоций
12. Нервно-эмоциональное напряжение.
13. Приемы управления нервно-эмоциональным напряжением

14. Виды и свойства памяти и внимания
15. Приемы оптимизации памяти и внимания
16. Особенности инженерной деятельности

3.3 Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации (тестирование)

Примерные задания структурированного теста

Минимальный уровень

1. Метод исследования деятельности головного мозга, основанный на суммарной регистрации биоэлектрической активности отдельных зон, областей, долей мозга — это:

- электроэнцефалография
- магнитоэнцефалография
- позитронно-эмиссионная томография мозга
- окулография
- электромиография

3. Профессии, связанные с трудом в условиях обычного, бытового микроклимата:

- строитель
- летчик
- учитель
- кассир
- секретарь-референт
- инженер-техник

4. Деятельность, направленная на содействие личности в решении проблем индивидуальной занятости с учетом ее индивидуальных особенностей — это:

- профессиональное просвещение
- профессиональное консультирование
- профессиональная адаптация
- профессиональное самоопределение
- профессиональный отбор

5. ... — это степень профпригодности, характеризующаяся личными качествами, которые пригодны для выбора той или иной профессии.

- Призвание человека данной области деятельности
- Соответствие человека определенной области деятельности
- Годность к той или иной профессии или группе таковых
- Непригодность к профессии

6. Высшая форма деятельности — это:

- труд
- досуг
- активность
- игра

7. ... адаптация — приспособление работника к новым физическим и психологическим нагрузкам, физиологическим аспектам условий труда.

- Физическая
- Трудовая
- Психическая

- Психофизиологическая
- Профессиональная

8. Средства труда представляют собой:

- структурные элементы трудовой деятельности, которые имеют место в процессе производства
- приемы и способы, применяемые в процессе производства
- производство определенной продукции, переработку природных материалов, создание машин и др
- устройства, приборы, механизмы, приспособления, энергетические системы, при помощи которых подвергаются преобразованию предметы труда

Базовый уровень

1. Деятельность направленная на освоение профессии, ее тонкостей и специфики, приобретение необходимых навыков, приемов, способов принятия решений это -

2. Узнать состав должностей в организации нужно из:

- табеля;
- должностной инструкции;
- штатного расписания;
- профессионального стандарта.

3. Привыкание работника к коллективу, его нормам, руководству и к экономическим реалиям – это...

- профессиональная адаптация;
- социальная адаптация;
- номинальная адаптация.

4. Проявление профессионального творчества – это:

- нахождение новых нестандартных способов решения профессиональных задач;
- решения профессиональных задач;
- применение прежних, менее эффективных, способов решения профессиональных задач.

5. Деятельность сопряженная с постоянно действующими стрессогенными факторами - это

- экстремальные условия труда;
- недостаточная квалификация;
- отказ от деятельности.

6. Социально-психологическое старение проявляется в:

- снижении интеллектуальных процессов, мотивационных функций;
- повышении заболеваемости;
- дыхательной недостаточности.

Высокий

1. Работник разочарован своими производственными успехами, сомневается в своих способностях и в том, что ему когда-либо удастся овладеть профессией, и говорит

руководителю, (наставнику) –Вам «Как вы думаете, удастся ли мне когда-нибудь работать хорошо и не отставать от остальных ?»

- Что Вы ему ответите?

1. «Если честно сказать – сомневаюсь».
2. «О, да, конечно, в этом ты можешь не сомневаться».
3. «У тебя прекрасные способности, и я связываю с тобой большие надежды».
4. «Почему ты сомневаешься в себе?».
5. «Давай поговорим и выясним проблемы».
6. «Многое зависит от того, как мы с тобой будем работать».

- Приведите пример Ваших действий в похожих ситуациях?

2. В самом начале профессиональной деятельности или уже после того, как Вы провели с ним несколько встреч, работник заявляет вам: «Я не думаю, что вы, как специалист по персоналу, сможете нас чему-то научить».

Задания к ситуации

- Ваша реакция:

- «Твое дело – учиться, а не учить учителя».

- «Таких, как ты, я, конечно, ничему не смогу научить».

- «Может быть, тебе лучше перейти на другую работу?».

- «Тебе просто не хочется учиться».

- «Мне интересно знать, почему ты так думаешь».

- «Давай поговорим об этом подробнее. В моем поведении, наверное, есть что-то такое, что наводит тебя на подобную мысль».

Способствует ли Ваш ответ Вашему саморазвитию, самореализации и использованию творческого потенциала?

3.4 Теоретические вопросы к промежуточной аттестации (зачет в форме собеседования)

- 1.. Развитие психофизиологии на железнодорожном транспорте
2. Классификация профессий
3. Классификации методов исследования в психофизиологии
4. Железнодорожные специальности
5. Железнодорожные профессии

6. Виды профессиографии
7. Содержание профессиограммы
8. Деятельная природа профессионализации
9. Социально-психологическое изучение при профотборе
10. Психологическое обследование при профотборе
11. Психофизиологическое обследование при профотборе
12. Классификация функциональных состояний
13. Оценка функционального состояния
14. Функциональное состояние в процессе деятельности
15. Значение эмоций в инженерной деятельности
16. Факторы, обуславливающие эмоциональное состояние
17. Классификация проявлений эмоций
18. Условия развития нервно-эмоционального напряжения
19. Проявления нервно-эмоционального напряжения
20. Предупреждение нервно-эмоционального напряжения
21. Особенности внимания и памяти в деятельности работников железнодорожного транспорта
22. Особенности деятельности инженера железнодорожного транспорта
23. Диагностическое профессиографирование
24. Виды и свойства памяти
25. Виды и свойства внимания»

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания

знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Преподаватель на практическом или лекционном занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся: тему и вопросы к семинару в форме собеседования,

	<p>рекомендует список литературы.</p> <p>В ходе собеседования преподаватель последовательно, по собственному выбору и по желанию студентов опрашивает студентов по ранее предложенным вопросам. Предусматривается проведение как фронтального, так и выборочного опроса. Проведение собеседования, в основном, призвано сформировать компетенции обучающихся на уровне знаний основных категорий, методов, принципов и способов управления.</p> <p>В конце занятия, преподаватель информирует обучающихся о результатах проведения собеседования, аргументирует оценку и предоставляет возможность (по желанию обучающихся) ответить на дополнительные вопросы по теме.</p>
Конспект	<p>Преподаватель на практическом или лекционном занятии установочной сессии доводит до обучающихся: перечень тем и источников, подлежащих конспектированию, рекомендует список литературы. Также в краткой форме излагаются требования к написанию конспекта, а именно: оставлять место (широкие поля) для дополнений, заметок, записи незнакомых терминов и имен, требующих разъяснений; применять определенную систему подчеркивания, сокращений, условных обозначений; соблюдать правила цитирования - цитату заключать в кавычки, давать ссылку на источник с указанием страницы.</p>
Контрольная работа (КР)	<p>Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов КР по теме не менее двух. Во время выполнения КР пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения КР, доводит до обучающихся: тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР</p>
Тест	<p>Преподаватель на практическом занятии сообщает о временном ресурсе выполнения теста, о правилах исправления допущенных ошибок, рассказать о том, к кому обращаться в случае возникновения вопросов, объяснить, на какие вопросы не следует ждать ответов. Во время выполнения теста пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.</p>

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета/экзамена) составляются 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:

- перечень теоретических вопросов к зачету/экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету/экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету/экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету/экзамену 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.

В разделе «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» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы. Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с формами оформления оценочных средств, приведенными ниже, и не выставляются в электронную информационно-образовательную среду ИргУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

