Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Маланичева Наталья Николаевна
Должность: директор филиала
Дата подписания: 04.10.2022 12:16:15
Уникальный программный ключ:
94732c3d953a82d495dcc3155d5c573883fedd18

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ
(СамГУПС)

Филиал СамГУПС в г. Нижнем Новгороде

РАССМОТРЕНА
на заседании Ученого совета филиала
СамГУПС в г. Нижнем Новгороде
протокол от 22 июня 2021 г. № 3

УТВЕРЖДАЮ:
и.о. директора филиала
_____ Н.Н. Маланичева
12 июля 2021 г.

Психология профессионально-личностного развития

рабочая программа дисциплины

Специальность 23.05.04 Эксплуатация железных дорог

Специализация: Магистральный транспорт

Форма обучения: заочная

Нижний Новгород 2021

Программу составил: Фокина Т.А.

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС:
Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 23.05.04 Эксплуатация железных дорог утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «27» марта 2018 г. № 216.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры «Общеобразовательные и профессиональные дисциплины»

Протокол от «19» июня 2021 г. № 10

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, проф. _____ И.В. Каспаров
подпись

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Психология профессионально-личностного развития» является формирование у обучающегося компетенций в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта.

Цели изучения дисциплины:

- получение студентами целостных систематизированных научных знаний по психологии управления и работе организации, которые составят базу для их профессиональной деятельности,
- развитие психологической составляющей профессионального мышления будущего специалиста в области управления на железнодорожном транспорте,
- формирование представлений о предмете психологии, методах психологического исследования и способах организации управленческого процесса,
- овладение понятийно-терминологическим аппаратом в области психологии управления, выработка представления о природе психики человека и ее основных функциях, роли воли, эмоций, потребностей и мотивов в межличностных отношениях, поведении и деятельности человека.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- приобретение знаний в области психологии человека;
-изучение психологии личности и особенностей взаимосвязи человека с окружающим миром;
- освоение особенностей межличностных отношений, эффективные способы организации делового общения и деятельности руководителя;
- формирование творческого отношения к будущей профессиональной деятельности, навыков применения полученных знаний к решению научно-производственных задач.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Индикатор	Результаты освоения учебной дисциплины
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	**Знать:** - основные социально-психологические методы управления командой.
	Уметь: - ориентироваться в современных методах исследования персонала и использовать их в работе
	Владеть: - приемами работы с командой с учетом интересов, особенностей поведения и мнения ее членов.
УК-3.2 Вырабатывает командную	**Знать:**

стратегию для достижения поставленной цели	- основы применения социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом
	Уметь: - анализировать социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом
	Владеть: - способами преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов при построении эффективной системы управления персоналом
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
УК-6.1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	**Знать:** -понятийно-терминологический аппарат в области психологии управления, основные функции психики, роль индивидуальных различий психики в процессе саморазвития и профессионального роста на основе самооценки
	Уметь: - анализировать и систематизировать социально-психологические методы при построении эффективной системы саморазвития
	Владеть: - социально-психологическими методами, позволяющими определять цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки
УК-6.2 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	**Знать:** - основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации траектории саморазвития
	Уметь: - анализировать и систематизировать основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации траектории саморазвития
	Владеть: - основными методами и приемами построения траектории профессионально-личностного саморазвития.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Психология профессионально-личностного развития» относится к блоку ФТД. Факультативы.

Код дисциплины	Наименование дисциплины	Коды формируемых компетенций, индикаторов
Осваиваемая дисциплина		
ФТД.02	Психология профессионально-личностного развития	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)
Предшествующие дисциплины		
	нет	

Дисциплины, осваиваемые параллельно		
Б1.О.19	Управление персоналом	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)
Последующие дисциплины		
Б1.О.25	Психологические основы интеллектуально-личностного развития	УК-6 (УК-6.1)
ФТД.04	Стресс-менеджмент	УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)
Б3.01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделяемых на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

3.1. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов по учебному плану	Курсы
		2
Общая трудоемкость дисциплины: - часов - зачетных единиц	 72 2	 72 2
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), часов	8,25	8,25
из нее: аудиторные занятия, всего	8,25	8,25
в т.ч. лекции	4	4
практические занятия	4	4
лабораторные работы		
КА		
КЭ	0,25	0,25
Самостоятельная подготовка к экзаменам в период экзаменационной сессии (контроль)	3,75	3,75
Самостоятельная работа	60	60
в том числе на выполнение:		
контрольной работы		
расчетно-графической работы		
реферата		
курсовой работы		
Виды промежуточного контроля	За	За
Текущий контроль (вид, количество)		

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Темы и краткое содержание курса

Тема 1. Эмпирические и научные предпосылки становления психологии профессионального развития

Социальная, экономическая и гуманистическая обусловленность

профессионального развития личности. Основные теоретические подходы к профессиональному развитию личности. Основные направления в зарубежных теориях профессионального развития: дифференциально-диагностическое (Ф. Парсонс) и психодинамическое (психоаналитическое) направление, теории решений, стадиальная теория Д. Сьюпера, теория самоактуализации А. Маслоу, типологическая теория личности в профессии Дж. Голланда. Основные подходы в отечественной психологии профессионального развития личности: личностно-деятельностный подход А.Н. Леонтьева, подход К.К. Платонова к профессиональному развитию, основные идеи о профессионализации в подходе Е.А. Климова, подход Б.С. Братуся к проблеме развития личности в зрелом возрасте, современные представления о профессионализации в подходе Н.С. Пряжникова.

Тема 2. Профессиональная "жизнь" человека - предмет психологического познания

Профессиональная судьба человека и факторы (субъективные и объективные), обусловливающие ее развитие и становление. Эмпирические феномены профессиональных судеб специалистов из различных сфер деятельности. Стратегии жизни человека и их роль в становлении профессионала. Регуляторы развития личности в профессиональной деятельности: познавательная активность, мотивационно-смысловая направленность, операциональные способности (когнитивные, коммуникативные, перцептивные, сенсомоторные и др.), эмоционально-волевая регуляция.

Тема 3. Структура профессиональной деятельности

Структура профессиональной деятельности как система субъектнообъектных взаимосвязей.

1. Изучение трудового процесса как объекта профессиональной деятельности человека. Понимание трудового процесса как социального явления, объективно заданного, регламентированного нормами: социальными, юридическими, экономическими, технологическими и техническими. Разновидности профессионального труда. Структура трудового процесса. Психологическое "видение" производственных операций: производственная операция как программа выполнения задания субъектом труда (состав операции, структура, временные и пространственные характеристики) и как процесс исполнения задания (оперативное планирование, регулирование, оценочно-контрольные действия). Влияние каких-либо инноваций трудового процесса на протекание деятельности субъекта труда. Предмет труда как основной мотив и регулятор психологической направленности человека, занятого профессиональной деятельностью. Становление типа профессионального мышления в качестве прижизненной коррекции психического развития индивида, обеспечивающее специальную ориентировку в предметном (объектном) содержании труда. Сравнительная характеристика особенностей структуры трудового сознания, ценностных ориентаций в различных типах профессионального мышления (биономический, технономический, социономический, сигнономический и артономический типы). Психологические трудности, испытываемые человеком в ходе профессиональной реориентации (при перемене работы), в случаях появления требований «новых» предметов труда. Варианты психологической и профконсультационной помощи человеку. Значение

эквивалентности труда и образования для профилактики состояний фрустрации и профессионального стресса.

2. Субъект труда. Субъект (индивид или социальная группа) - инициатор предметнопрактической деятельности и познания, источник активности, направленной на объект (трудовой процесс). Этапы развития (стадии возрастного развития) и уровни развития (уровни: деяний, действий, макроэлементов действия, микроэлементов действия) субъекта труда. Возрастная периодизация и развитие человека как субъекта трудовой деятельности. Психологические закономерности становления профессионала. Уровни, этапы развития и ступени становления профессионала. Критерии оценки (объективные, субъективные, результативные, нормативные, прогностические и др.). «Нормативная» структура субъекта труда: личностные, индивидные и профессионально-психологические признаки субъекта труда. Характеристика личности как социального явления. Ценностные ориентации как выражение сознательного отношения личности к конкретному трудовому процессу. Базовые характеристики индивида. Профессиональные признаки субъекта труда. Индивидуальная психологическая структура субъекта труда как основа изучения профессионализма. Показатели уровня развития индивидуальной психологической структуры труда: психические регуляторы и психологические признаки труда. Разновидности профессиональных сфер деятельностей (технической, гуманитарной, естественной и др.) и профессиональных общностей (экономики, производства, искусства, медицины, педагогики, науки, управления, законодательства и др.). Характеристика субъекта труда в разных сферах профессиональной деятельности. Образ мира человека в разнотипных профессиях.

Тема 4. Противоречия и кризисы профессионального развития личности

Анализ области и задачи применения психодиагностики в сфере управления персоналом. Основные группы тестов, опросников, анкет используемые в кадровой работе, а также примеры реальных практических методик к каждой из групп.

Тема 5. Профессиональные деструкции личности

Нормальное профессиональное развитие и признаки деформации. Психологические детерминанты профессиональных деструкций. Уровни профессиональных деформаций. Основные подходы к изучению феномена выгорания.

Тема 6. Психологическое сопровождение профессионального становления личности

Психологическое сопровождение процесса профессионального становления: формы и содержание.

Психологическое сопровождение на стадии оптации, на этапе профессионального образования, на стадии профессиональной адаптации, на стадии профессионализации, на стадии мастерства, на этапе прекращения профессиональной деятельности.

Тема 7. Отношение личности к труду

Формы проявления потребности в трудовой активности. Психологическая сущность феноменов рестрикции труда (ограничение трудового участия), трудового

абсентеизма (уклонение от труда) и “трудоголизма” (чрезмерного участия в труде). Пространство и время жизнедеятельности личности, роль и место труда в жизни человека (“цивилизация труда” и “цивилизация досуга”). Причины санкционирования государственными органами психологической помощи индивиду и необходимость регуляции профессионального психологического “участия” в жизни члена общества (возникновение и предотвращение проблемы вмешательства).

Тема 8. Применение психотехнологии изучения профессиональной деятельности при решении познавательных и методических задач

Современные тенденции исследования профессионального развития личности. Методология исследования профессиональной деятельности как многопризнаковой сложноорганизованной системы субъектно-объектных взаимосвязей. Общие принципы построения программы исследования системы. Уровни анализа профессионального развития личности. Концептуальный аппарат деятельностного подхода - основа выделения операторной психологической структуры профессиональной деятельности субъекта труда. Концептуальный аппарат субъективного подхода - основа изучения личностно-мотивационной, когнитивно-операторной, эмоциальнокоммуникативной и регуляторно-волевой характеристик профессионала. Систематизация методов научного исследования - основа построения алгоритма применения комплекса методов из различных областей научных знаний в профессиографии.

Профессиография - классический метод изучения профессиональной деятельности. Цели, схемы, методы, правила описания и изучения деятельности. Результаты применения при решении различных практических задач.

Системная профессиография. Принципы системного профессиографирования, типы профессиографирования. Структура, схемы, уровни изучения субъектно-объектных взаимосвязей профессиональной деятельности. Цели и правила ее применения при изучении уровня профессионализма субъекта труда, экспертизе профессиональной деятельности в разнообразных ситуациях (успеха, конфликта, травматизма, рационализации, организации, формирования, адаптации, деструкции, низкой эффективности и др.). Методы профессиографии: организационные, познавательные, аналитические и экспериментально-преобразующие.

Аналитическая профессиограмма - средство построения гипотетической модели профессиональной деятельности. Примеры построения моделей деятельности различных специалистов различных сфер деятельности («человек-человек», «человек-техника», «человек-знак»).

Тема 9. Применение психотехнологии изучения профессиональной деятельности при решении практических задач

Планирование психологических исследований в целях решения конкретных задач. Построение программ изучения конкретных вопросов:

1) психологической структуры профессиональной деятельности субъекта труда, характеристик профессионализма, построения модели деятельности профессионала;

2) подбора, разработки и адаптации методов прогнозирования, диагностики, формирования, регуляции и коррекции деятельности субъекта труда;

3) прогнозирования тенденций формирования профессионалов в конкретных видах деятельности, диагностики причин травматизма, аварийности, конфликтов,

психологической экспертизы трудовой деятельности;

4) информационного обеспечения профориентационной работы, организации профессиональной психодиагностики, профессиональной консультации и реабилитации, профессионального отбора и подбора кадров, их адаптации, прогнозирования трудовой карьеры, вопросов профессионального утомления и профессиональной работоспособности;

5) вопросов прогнозирования рационализации и оптимизации профессиональной деятельности и ее инноваций. Правила построения программ производственного эксперимента и условия его проведения. Критерии и методы оценки. Пути психологического прогнозирования эффективности разработанных рекомендаций.

4.2. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам

Названия разделов и тем	Всего часов по учебному плану	Виды учебных занятий			
		Контактная работа (Аудиторная работа)			СР
		ЛК	ПЗ	ЛР	
Тема 1. Эмпирические и научные предпосылки становления психологии профессионального развития	6				6
Тема 2. Профессиональная "жизнь" человека - предмет психологического познания	8	1			7
Тема 3. Структура профессиональной деятельности	7		1		6
Тема 4. Противоречия и кризисы профессионального развития личности	7	1			6
Тема 5. Профессиональные деструкции личности	6	1			5
Тема 6. Психологическое сопровождение профессионального становления личности	8		1		7
Тема 7. Отношение личности к труду	7	1			6
Тема 8. Применение психотехнологии изучения профессиональной деятельности при решении познавательных и методических задач	7				7
Тема 9. Применение психотехнологии изучения профессиональной деятельности при решении практических задач	12		2		10
КА					
КЭ	0,25				
Контроль	3,75				
Всего	72	4	4		60

4.3. Тематика практических занятий

Тема практического (семинарского) занятия	Количество часов
1. Структура профессиональной деятельности	1
2. Психологическое сопровождение профессионального становления личности	1
3. Применение психотехнологии изучения профессиональной деятельности при решении практических задач	2
всего	4

4.4. Тематика лабораторных работ

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

4.5. Тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) учебным планом не предусмотрены.

4.6. Тематика контрольных работ

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены.

5.Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

5.1. Распределение часов по темам и видам самостоятельной работы

Разделы и темы	Всего часов по учебному плану	Вид самостоятельной работы
Тема 1. Психика человека. Психология психических познавательных процессов и состояний	6	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой.
Тема 2. Психология личности. Структурные компоненты личности (способности, темперамент, характер, воля, эмоции и мотивация)	7	Работа со справочной и специальной литературой.
Тема 3.Личность руководителя: психологический портрет	6	Работа со справочной и специальной литературой.
Тема 4. Психодиагностика в системе управления	6	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы.
Тема 5. Мотивация и стимулирование труда в системе управления	5	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы.
Тема 6. Профессиональные деформации руководителя и персонала, их диагностика и коррекция	7	Работа со справочной и специальной литературой.
Тема 7. Общение и управленческая деятельность: психологические характеристики	6	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой.
Тема 8. Коммуникативная культура менеджера	7	Работа со справочной и специальной литературой.
Тема 9. Психология эффективного управления конфликтом	10	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы.
ИТОГО:	60	

5.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы студентов с указание места их нахождения

- учебная литература – библиотека филиала, электронные библиотечные системы;

- методические рекомендации по самостоятельному изучению теоретического материала - сайт филиала

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Виды оценочных средств	Количество
Текущий контроль	
Контрольная работа	-
Промежуточный контроль (промежуточная аттестация)	
Зачет	1

Фонд оценочных средств представлен в приложении к рабочей программе.

7. Перечень основной и дополнительной литературы

7.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Донцов Д.А., Сенкевич Л.В., Рыбакова А.И.	Психология личности : учебное пособие	Москва : Русайнс, 2016. - 301 с. - Режим доступа https://book.ru/book/922023	Электронный ресурс
Л1.2	Немов Р.С.	Психология: учебник	Москва : Юрайт, 2011. - 639 с.	15
7.2. Дополнительная литература				
Л2.1	Немов Р.С.	Психология: учебник	Москва : Юрайт, 2011. - 639 с.	15

8. Перечень ресурсов информационно - телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Официальный сайт филиала
2. Электронная библиотечная система

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Лекционные занятия включают в себя конспектирование учебного материала, на занятиях необходимо иметь тетрадь для записи и необходимые канцелярские принадлежности.

2. Практические занятия - это активная форма учебного процесса. Являются дополнением лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся, а также средством проверки усвоения ими знаний, даваемых на лекции и в процессе изучения рекомендуемой литературы. Практические занятия включают в себя решение задач.

3. Важной частью самостоятельной работы является чтение учебной и научной литературы. В рамках самостоятельной работы студент должен рассмотреть теоретический материал, который не выносится на лекционный курс.

4. Подготовка к зачету предполагает:

- изучение рекомендуемой литературы;
- изучение конспектов лекций.

10. Перечень информационных технологий, программного обеспечения и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии и программное обеспечение:

- для проведения лекций, демонстрации презентаций и ведения интерактивных

занятий: Microsoft Office 2010 и выше.

Профессиональные базы данных,
используемые для изучения дисциплины (свободный доступ)

База профессиональных данных «Мир психологии» - http://psychology.net.ru/

11. Описание материально - технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

11.1. Требования к аудиториям (помещениям, кабинетам) для проведения занятий с указанием соответствующего оснащения

Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой специалитета (проведение занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) - кабинет «Социальных и гуманитарных дисциплин», аудитория № 404. Специализированная мебель: столы ученические - 18 шт., стулья ученические - 36 шт., доска настенная - 1 шт., стол преподавателя - 1 шт., стул преподавателя - 1 шт. Технические средства обучения: переносной экран, переносной проектор, ноутбук. Учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины - комплект презентаций (хранится на кафедре).

11.2. Перечень лабораторного оборудования

Лабораторное оборудование не предусмотрено.

Приложение к рабочей программе

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

1.1. Перечень компетенций

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

Индикатор УК-3.1. Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов

Индикатор УК-3.2. Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Индикатор УК-6.1. Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки

Индикатор УК-6.2. Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития

1.2. Этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины

Наименование этапа	Содержание этапа (виды учебной работы)	Коды формируемых на этапе компетенций, индикаторов
Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	Лекции, самостоятельная работа студентов с теоретической базой, практические занятия	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)
Этап 2. Формирование умений	Практические занятия	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)
Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	Практические занятия	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)
Этап 4. Проверка усвоенного материала	Зачет	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

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

2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап формирования компетенции	Код компетенции, индикатора	Показатели оценивания компетенций	Критерии	Способы оценки
Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)	- посещение лекционных и практических занятий; - ведение конспекта лекций; - участие в обсуждении	- наличие конспекта лекций по всем темам, вынесенным на лекционное обсуждение; - активное участие студента в	участие в дискуссии

		теоретических вопросов тем на каждом практическом занятии;	обсуждении теоретических вопросов;	
Этап 2. Формирование умений (решение задачи по образцу)	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)	- выполнение заданий практического занятия	- успешное самостоятельное решение задач	выполнение заданий практических занятий
Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)	- выполнение заданий практического занятия	- успешное самостоятельное решение задач	выполнение заданий практических занятий
Этап 4. Проверка усвоенного материала	УК-3 (УК-3.1, УК-3.2), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)	- зачет	- ответы на основные и дополнительные вопросы зачета	устный ответ

2.2. Критерии оценивания компетенций по уровню их сформированности

Код компетенции	Уровни сформированности компетенций		
	базовый	средний	высокий
УК-3 (УК-3.1)	**Знать:** - основные социально-психологические методы управления командой. **Уметь:** - ориентироваться в современных методах исследования персонала и использовать их в работе **Владеть:** - приемами работы с командой с учетом интересов, особенностей поведения и мнения ее членов.	**Знать:** - главные и второстепенные социально-психологические методы управления **Уметь:** - анализировать и структурировать социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом; **Владеть:** - способами и методами преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов при построении эффективной системы управления персоналом.	**Знать:** - основные - типовые, главные и второстепенные социально-психологические методы управления; **Уметь:** - прогнозировать анализировать и структурировать социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом; **Владеть:** - способами, методами и приемами преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов при построении эффективной системы управления персоналом.
УК-3 (УК-3.2)	**Знать:** - основы применения социально-психологических методов при	**Знать:** - основы применения и прогнозирования результата социально-психологических методов	**Знать:** - основы применения, прогнозирования и систематизации результата социально-

	построении эффективной системы управления персоналом; - эффективность применения социально-психологических методов в различных управленческих ситуациях особенности коммуникативного процесса при решении задач межличностного и межкультурного взаимодействия. **Уметь:** - анализировать социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом; - анализировать применение социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом; - ориентироваться в методах исследования персонала и использовать их в работе. **Владеть:** -способами преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов при построении эффективной системы управления персоналом; -навыками работы позволяющими преодолевать разногласия и	при построении эффективной системы управления персоналом; - эффективность построения и применения социально-психологических методов в различных управленческих ситуациях особенности коммуникативного процесса при решении задач межличностного и межкультурного взаимодействия. **Уметь:** - анализировать и систематизировать применение социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом; - ориентироваться в современных методах исследования персонала и использовать их в работе. **Владеть:** - способами работы позволяющими преодолевать разногласия и конфликтные ситуации при построении эффективной системы управления персоналом; - методологией работы, как с отдельным методом, так и с пакетом прикладных методик.	психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом; - эффективность прогнозирования, построения и применения социально-психологических методов в различных управленческих ситуациях особенности коммуникативного процесса при решении задач межличностного и межкультурного взаимодействия. **Уметь:** - - анализировать, систематизировать и прогнозировать применение социально-психологических методов при построении эффективной системы управления персоналом; - ориентироваться в современных валидных методах исследования персонала и использовать их в работе. **Владеть:** - навыками, методами и способами работы позволяющими преодолевать разногласия и конфликтные ситуации при построении эффективной системы управления персоналом; - приемами работы и методологией работы как с отдельным методом, так и с пакетом прикладных методик.

	конфликтные ситуации при построении эффективной системы управления персоналом; - приемами работы, как с отдельным методом, так и с пакетом прикладных методик.		
УК-6 (УК-6.1)	**Знать:** - минимально необходимый понятийно-терминологический аппарат в области психологии управления, основные функции психики, роль индивидуальных различий психики в процессе саморазвития и профессионального роста на основе самооценки. **Уметь:** - анализировать социально-психологические методы при построении эффективной системы саморазвития. **Владеть:** - отдельными социально-психологическими методами, позволяющими определять цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	**Знать:** - основной понятийно-терминологический аппарат в области психологии управления, основные функции психики, роль индивидуальных различий психики в процессе саморазвития и профессионального роста на основе самооценки. **Уметь:** -анализировать и систематизировать социально-психологические методы при построении эффективной системы саморазвития **Владеть:** - основным арсеналом социально-психологических методов, позволяющих определять цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	**Знать:** - понятийно-терминологический аппарат в области психологии управления, основные функции психики, роль индивидуальных различий психики в процессе саморазвития и профессионального роста на основе самооценки. **Уметь:** -анализировать, систематизировать и использовать социально-психологические методы при построении эффективной системы саморазвития. **Владеть:** - комбинировать социально-психологические методы, позволяющие определять цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки
УК-3 (УК-6.2)	**Знать:** - основные способы реализации траектории саморазвития **Уметь:** - анализировать основные возможности непрерывного образования для реализации траектории саморазвития.	**Знать:** - основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации траектории саморазвития. **Уметь:** - анализировать и систематизировать основные возможности и	**Знать:** - основные способы реализации траектории саморазвития. **Уметь:** - анализировать и систематизировать основные возможности, способы и инструменты непрерывного образования для реализации траектории

	Владеть: - отдельными методами и приемами построения траектории профессионально-личностного саморазвития.	инструменты непрерывного образования для реализации траектории саморазвития. **Владеть:** - основными методами построения траектории профессионально-личностного саморазвития.	саморазвития на основе стабильной самооценки. **Владеть:** - широким арсеналом методов и приемов построения траектории профессионально-личностного саморазвития

2.3. Шкалы оценивания формирования индикаторов достижения компетенций

а) Шкала оценивания зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Зачтено	Индикатор достижения компетенции сформирован на уровне не ниже базового и студент отвечает на дополнительные вопросы -прочно усвоил предусмотренный программой материал; - правильно, аргументировано ответил на все вопросы; - показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов; - без ошибок выполнил практическое задание
Не зачтено	Индикатор достижения компетенции сформирован на уровне ниже базового и студент затрудняется ответить на дополнительные вопросы. Выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем.

3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Код компетенции, индикатора	Этапы формирования компетенции	Типовые задания (оценочные средства)
УК-3 (УК-3.1, УК-3.2), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)	Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	- дискуссия: вопросы для обсуждения (методические рекомендации для проведения практических занятий)
	Этап 2. Формирование умений (решение задачи по образцу)	- задачи: практические занятия (методические рекомендации для проведения практических занятий)
	Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	- перечень вопросов и задач по вариантам (методические рекомендации)
	Этап 4. Проверка усвоенного материала	- вопросы к зачету (приложение 1)

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Зачет

Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. Зачет проходит в форме собеседования по билетам, в которые включаются теоретические вопросы и задачу. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций студента. Аудиторное время, отведенное студенту, на подготовку – 30 мин.

Дискуссия

При проведении дискуссии студентам для обсуждения предлагаются вопросы по теме, отведенной на практическое занятие (согласно рабочей программе учебной дисциплины).

Практические занятия

Практические занятия - метод репродуктивного обучения, обеспечивающий связь теории и практики, содействующий выработке у студентов умений и навыков применения знаний, полученных на лекции и в ходе самостоятельной работы. При проведении практических занятий студентам предлагаются два вида задач по темам, отведенным на практическое занятие (согласно рабочей программе учебной дисциплины).

Приложение 1

ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЧЕТА

Вопросы для проверки уровня обученности «ЗНАТЬ»

1. Влияние профессии на личность.
2. Деятельность и активность как основные категории психологии труда.
3. Зарождение психологических аспектов профессиональной деятельности.
4. Личностная и социальная значимость профессионального выбора.
5. Основные задачи психотехники.
6. Показатели критерия успеха профессиональной деятельности.
7. Понятие «направленность личности».
8. Понятие «профессиональная ориентация».
9. Понятие «профессиональные мотивы».
10. Понятие «профессиональные намерения».
11. Понятие «профессиональные потребности».
12. Понятие «профессиональный выбор» или «выбор профессии».
13. Понятие «профессия».
14. Понятие «психологическая готовность к профессиональному самоопределению».
15. Понятия «оптант» и «оптация».
16. Проблема психологической готовности специалиста к деятельности.
17. Профессиональная подготовка как начальная ступень профессионального развития личности.
18. Пять компонентов психологической готовности к профессиональному самоопределению.
19. Роль самоактуализации в профессиональном становлении личности.
20. Смежные с психологией труда отрасли психологии и другие науки.
21. Специфика личностно-профессиональной зрелости специалиста.
22. Специфика совокупности профессионально важных качеств.
23. Три плана рассмотрения деятельности (генетический, структурно-функциональный, динамический).
24. Трудовая мотивация как механизм профессионального развития.
25. Факторы, способствующие возникновению новых профессий.
26. Характеристика внешних воздействий на оптанта.
27. Характеристика диагностической профессиональной консультации.
28. Характеристика медико-физиологической функции профессиональной ориентации.
29. Характеристика профессионального консультирования как направления профессиональной ориентации.
30. Характеристика профессиональной направленности личности.

Вопросы для проверки уровня обученности «УМЕТЬ»

31. Характеристика профессиональных ценностных ориентаций и ценностей.
32. Характеристика уровня и потенциальных возможностей развития профессиональных способностей.

33. Четыре направления в исследовании профессионального самоопределения.
34. Формы профессионального консультирования.
35. Функции профессиональной ориентации.
36. Этапы профессионального самоопределения.
37. Объект и предмет психологии профессиональной деятельности.
38. Типы профессиональной деятельности в соответствии с объектом труда.
39. Виды профессиональной деятельности по признаку «средства труда».
40. Группы профессиональной деятельности по условиям труда.
41. Составляющие психологии профессиональной деятельности.
42. «Школьный подход» к управлению профессиональной деятельностью.
43. Административная школа.
44. Школа «Человеческих отношений».
45. Количественный подход к управлению профессиональной деятельностью.
46. Японская школа управления.
47. Системный подход к управлению профессиональной деятельностью.
48. Ситуационный подход к управлению профессиональной деятельностью.
49. Процессный подход к управлению профессиональной деятельностью.
50. Этапы становления психологии профессиональной деятельности в России и за рубежом.
51. Профессиографический анализ деятельности. Этапы профессионального отбора.
52. Стадии профессионального развития.
53. Варианты построения карьеры.
54. Синдром психологического выгорания. Стадии утомления.
55. Состояние монотонности. Пути преодоления монотонности.
56. Формы поведения человека в экстремальных профессиональных условиях.
57. Трудовой пост, составляющие.
58. Средства труда.
59. Профессиограмма: определение, компоненты.
60. Психограмма: определение, компоненты

Проверка уровня обученности «ВЛАДЕТЬ»

Студент должен владеть способностью решать задачи профессиональной деятельности на основе оптимальной дидактической стратегии психологии профессионально-личностного развития.

Способами активизации познавательного интереса на учебном занятии и в самостоятельной работе и навыками эффективного общения, техникой диалогового изложения предметного материала.

Умением доходчиво и аргументировано излагать собственную точку зрения, вести дискуссии.