

## Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

**Направление подготовки / специальность:** Психология служебной деятельности  
**Профиль / специализация:** Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности  
**Дисциплина:** Психология труда

**Формируемые компетенции:** ОПК-4  
ПК-7

### 1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче экзамена или зачета с оценкой

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания Экзамен или зачет с оценкой
Низкий уровень	Обучающийся: -обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала; -допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий, предусмотренных программой; -не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании программы без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Неудовлетворительно
Пороговый уровень	Обучающийся: -обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебной и предстоящей профессиональной деятельности; -справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; -знаком с основной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; -допустил неточности в ответе на вопросы и при выполнении заданий по учебно-программному материалу, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Удовлетворительно
Повышенный уровень	Обучающийся: - обнаружил полное знание учебно-программного материала; -успешно выполнил задания, предусмотренные программой; -усвоил основную литературу, рекомендованную рабочей программой дисциплины; -показал систематический характер знаний учебно-программного материала; -способен к самостоятельному пополнению знаний по учебно-программному материалу и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности	Хорошо

Высокий уровень	Обучающийся: -обнаружил всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; -умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой; -ознакомился с дополнительной литературой; -усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплин и их значение для приобретения профессии; -проявил творческие способности в понимании учебно- программногo материала.	Отлично
-----------------	--	---------

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оценивается следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения			
	Неудовлетворительно Не зачтено	Удовлетворительно Зачтено	Хорошо Зачтено	Отлично Зачтено
Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных связей.
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей

2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным

## занятиям. Образец экзаменационного билета.

### Примерный перечень вопросов к экзамену.

#### Компетенция ОПК-4:

1. Психология труда как отрасль научного знания, её объект, предмет, задачи.
2. Психологические признаки труда.
3. Связи психологии труда со смежными областями знания и практики (по Е.А. Климову).
4. Психология труда в структуре психологического знания.
5. Становление психологии труда как самостоятельной научной и прикладной дисциплины.
6. Направления зарубежной прикладной психологии, изучающие трудовую деятельность (начало – середина XX в.).
7. Классические концепции управления трудом.
8. Концепции «человеческих отношений» в контексте изучения профессиональной деятельности.
9. Концепции трудовой мотивации.
10. Общая характеристика методов, которые используются в психологии труда.
11. Возможности метода наблюдения в психологии труда. Виды наблюдения.
12. Дополнительные методы, которые конкретизируют информацию, полученную с помощью метода наблюдения.
13. Трудовой метод как разновидность метода наблюдения.
14. Возможности метода опроса в психологии труда. Виды опроса.
15. Разновидности опросно-экспертных методов, применяемых в психологии труда.
16. Возможности экспериментального метода в психологии труда.
17. Общая характеристика профессиографии как технологии изучения профессий.
18. Общая характеристика профессиограммы. Типы профессиограмм (по Е.М. Ивановой).
19. Основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм. Требования к профессиограмме (по А.К. Марковой).
20. Методы профессиографирования (организационные методы, методы сбора и обработки эмпирических данных, интерпретационные методы).
21. Возможности психограмм в психологии труда.
22. Психологические особенности человека как субъекта профессиональной деятельности.
23. Основные параметры субъекта труда (психические регуляторы труда и функциональные состояния, возникающие у человека в труде).
24. Этапы профессионализации в модели Д. Сьюпера. Фазы жизненного пути индивида по Ш. Бюлер.
25. Стадии становления профессионала по Е.А. Климову.
26. Уровни профессионализма по А.К. Марковой.
27. Периодизация профессионального становления по Э.Ф. Зееру.
28. Соотношение понятий «профессиональная деформация» и «профессиональная деструкция».
29. Виды и уровни профессиональных деформаций.
30. Факторы, инициирующие развитие профессиональных деформаций.
31. Методы профилактики профессиональной деформации.
32. Конфликты профессионального самоопределения.
33. Классификация конфликтов профессионального самоопределения (по Е.В. Беликовой).
34. Нормативные и ненормативные кризисы профессионального развития.
35. Профессионализм человека как объект психологического изучения.
36. Функции и критерии профессионализма.
37. Индивидуальный стиль как категория психологии.
38. Исследования индивидуального стиля трудовой деятельности в отечественной психологии.
39. Виды труда, в которых может быть сформирован эффективный ИСД. Причины, по которым работнику не всегда удаётся выработать эффективный стиль трудовой деятельности.
40. Методы изучения индивидуального стиля деятельности.
41. Общая характеристика профессионального психологического отбора персонала. Стратегии психологического оценивания при профессиональном отборе.
42. Тактики психодиагностики персонала при профессиональном отборе.
43. Организационная процедура психологического изучения кандидата на должность.
44. Работоспособность как субъектный фактор, влияющий на продуктивность. Виды работоспособности.
45. Динамика работоспособности человека в труде.
46. Пути оптимизации работоспособности субъекта труда.
47. Основные подходы к изучению адаптации в психологии.
48. Психофизиологическая адаптация нового сотрудника.
49. Социально-психологическая адаптация нового сотрудника.
50. Профессиональная адаптация нового сотрудника

#### Компетенция ПК-7:

1. Психология труда как отрасль научного знания, её объект, предмет, задачи.
2. Психологические признаки труда.
3. Связи психологии труда со смежными областями знания и практики (по Е.А. Климову).
4. Психология труда в структуре психологического знания.
5. Становление психологии труда как самостоятельной научной и прикладной дисциплины.
6. Направления зарубежной прикладной психологии, изучающие трудовую деятельность (начало – середина XX в.).
7. Классические концепции управления трудом.
8. Концепции «человеческих отношений» в контексте изучения профессиональной деятельности.
9. Концепции трудовой мотивации.
10. Общая характеристика методов, которые используются в психологии труда.
11. Возможности метода наблюдения в психологии труда. Виды наблюдения.
12. Дополнительные методы, которые конкретизируют информацию, полученную с помощью метода наблюдения.
13. Трудовой метод как разновидность метода наблюдения.
14. Возможности метода опроса в психологии труда. Виды опроса.
15. Разновидности опросно-экспертных методов, применяемых в психологии труда.
16. Возможности экспериментального метода в психологии труда.
17. Общая характеристика профессиографии как технологии изучения профессий.
18. Общая характеристика профессиограммы. Типы профессиограмм (по Е.М. Ивановой).
19. Основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм. Требования к профессиограмме (по А.К. Марковой).
20. Методы профессиографирования (организационные методы, методы сбора и обработки эмпирических данных, интерпретационные методы).
21. Возможности психограмм в психологии труда.
22. Психологические особенности человека как субъекта профессиональной деятельности.
23. Основные параметры субъекта труда (психические регуляторы труда и функциональные состояния, возникающие у человека в труде).
24. Этапы профессионализации в модели Д. Сьюпера. Фазы жизненного пути индивида по Ш. Бюлер.
25. Стадии становления профессионала по Е.А. Климову.
26. Уровни профессионализма по А.К. Марковой.
27. Периодизация профессионального становления по Э.Ф. Зееру.
28. Соотношение понятий «профессиональная деформация» и «профессиональная деструкция».
29. Виды и уровни профессиональных деформаций.
30. Факторы, инициирующие развитие профессиональных деформаций.
31. Методы профилактики профессиональной деформации.
32. Конфликты профессионального самоопределения.
33. Классификация конфликтов профессионального самоопределения (по Е.В. Беликовой).
34. Нормативные и ненормативные кризисы профессионального развития.
35. Профессионализм человека как объект психологического изучения.
36. Функции и критерии профессионализма.
37. Индивидуальный стиль как категория психологии.
38. Исследования индивидуального стиля трудовой деятельности в отечественной психологии.
39. Виды труда, в которых может быть сформирован эффективный ИСД. Причины, по которым работнику не всегда удаётся выработать эффективный стиль трудовой деятельности.
40. Методы изучения индивидуального стиля деятельности.
41. Общая характеристика профессионального психологического отбора персонала. Стратегии психологического оценивания при профессиональном отборе.
42. Тактики психодиагностики персонала при профессиональном отборе.
43. Организационная процедура психологического изучения кандидата на должность.
44. Работоспособность как субъектный фактор, влияющий на продуктивность. Виды работоспособности.
45. Динамика работоспособности человека в труде.
46. Пути оптимизации работоспособности субъекта труда.
47. Общая характеристика функциональных состояний человека в труде.
48. Благоприятные функциональные состояния человека в труде.
49. Состояние «потока» (концепция М. Чиксентмихайи).
50. Неблагоприятные функциональные состояния человека в труде.
51. Профессиональное утомление и переутомление.
52. Состояние монотонии в труде.
53. Профессиональный стресс.
54. Основные подходы к изучению адаптации в психологии.
55. Психофизиологическая адаптация нового сотрудника.
56. Социально-психологическая адаптация нового сотрудника.
57. Профессиональная адаптация нового сотрудника.

## Примерные практические задачи (задания) и ситуации

Компетенции: ПК-7; ОПК-4:

### Задание «Классификация профессий по Е.А. Климову»

#### Порядок работы

1. Выбрать 3 профессии на выбор на студента.
2. Ознакомиться с функциональными обязанностями и квалификационными требованиями специалиста, руководствуясь Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий.
3. Собрать дополнительные данные о профессии, используя методы беседы, наблюдения, анализа документов.
4. Ознакомиться с теоретическим обоснованием классификации Е.А. Климова.
5. Составить формулы трёх профессий в соответствии с параметрами классификации и обосновать их.

*Примечание.* Постарайтесь определить в рамках каждого основания для классификации основной (ведущий) и вторичные типы.

Компетенции: ПК-7; ОПК-4:

### Задание «Психологический отбор персонала».

#### Порядок работы

1. Выбрать на основании данных профессиограммы и психогаммы диагностических инструментов, которые позволят изучить ПВК кандидата на должность.
2. Реализовать процедуру психологического изучения кандидата на должность.
3. Составить прогноз профпригодности кандидата.

### Образец экзаменационного билета

Дальневосточный государственный университет путей сообщения		
Кафедра (к704) Общая, юридическая и инженерная психология 7 семестр, учебный год	Экзаменационный билет № по дисциплине Психология труда для направления подготовки / специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности профиль/специализация 37.05.02 Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности	«Утверждаю» Зав. кафедрой Леженина А.А., к.псх.н, доцент «___» _____ 20__ г.
1. Возможности метода наблюдения в психологии труда. Виды наблюдения (ПК-7; ОПК-4).		
2. Тактики психодиагностики персонала при профессиональном отборе (ПК-7; ОПК-4).		

*Примечание.* В каждом экзаменационном билете должны присутствовать вопросы, способствующих формированию у обучающегося всех компетенций по данной дисциплине.

### 3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.

Примерные задания теста

Задание 1 (ПК-7; ОПК-4)

Выберите правильный вариант ответа.

Психологические закономерности и особенности трудовой деятельности изучают в рамках:

а) инженерной психологии

**б) психологии труда**

в) эргономики

г) профессиональной ориентации

Задание 2 (ПК-7; ОПК-4)

Приведите в возрастающей последовательности последовательность стадий становления профессионала:

5: оптант;

1: адепт;

4: адаптант;

7: интернал;

2: мастер;

3: авторитет;

6: наставник.

Задание 3 (ПК-7; ОПК-4)

Приведите соответствие между уровнем профессионализма и его характеристикой:

1. Непрофессионализм (псевдопрофессионализм)	А. человек работает как новичок, дилетант, не овладевший еще нормами и правилами профессии
2. Профессионализм	Б. высокие достижения и творческие успехи в профессиональной деятельности
3. Послепрофессионализм	
4. Суперпрофессионализм (высший профессионализм)	Г. специалист последовательно овладевает качествами профессионала
5. Допрофессионализм	Д. профессиональные деформации при внешне активной трудовой деятельности

Задание 4 (ПК-7; ОПК-4)

Вписать слово

Профессиональная \_\_\_\_\_ – это мера соответствия качеств человека требованиям деятельности, а также его способность выполнять соответствующие трудовые функции.

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между бальной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

**4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.**

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам	Значительные погрешности	Незначительные погрешности	Полное соответствие

Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию	Незначительное несоответствие критерию	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.
Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер
Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	1. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов оценивания.