

Учреждение образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»

Факультет социально-педагогических технологий
Кафедра возрастной и педагогической психологии

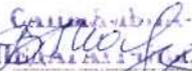
(рег. № УМ 23-1- 37 - 2020)

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой

 Е.В. Бондарчук
04.02. 2020 г.



СОГЛАСОВАНО
Декан факультета

 В.В. Мартынова
26.02. 2020 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

«ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

для специальности

1-03 04 04 Социальная и психолого-педагогическая помощь

Составитель:

Гормоза Т.В., доцент кафедры возрастной и педагогической психологии
УО «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима
Танка», кандидат психологических наук, доцент;

Рассмотрено и утверждено

на заседании совета БГПУ 27.02. 2020 г., протокол № 6

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА..... | 3 |
| ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ..... | 6 |
| Тема 1. Предмет, задачи и методы психологии труда | 6 |
| Тема 2. Психологические закономерности формирования трудовой деятельности | 8 |
| Тема 3. Кризисы профессионального становления личности | 12 |
| Тема 4. Понятие о профессиологии и профессиографии..... | 14 |
| Тема 5. Профессионально-важные качества личности и формирование профессионального мастерства | 18 |
| Тема 6. Профессиональная направленность личности и ее изучение | 19 |
| Тема 7. Профессиональная пригодность и профессиональный отбор | 22 |
| Тема 8. Психология профессиональной ориентации и профессионального консультирования..... | 24 |
| Тема 9. Основы инженерной психологии..... | 30 |
| ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ..... | 35 |
| РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ..... | 38 |
| Вопросы к зачету..... | 38 |
| Вопросы промежуточного контроля | 39 |
| ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ..... | 48 |
| Методические рекомендации по изучению учебной дисциплины: | 48 |
| Методические рекомендации по организации управляемой самостоятельной работы..... | 50 |
| Методические рекомендации по организации самостоятельной работы: | 52 |
| Глоссарий | 53 |
| Учебная программа «Психология труда»..... | 55 |
| Список рекомендуемой литературы: | 80 |

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Психология труда» входит в цикл общенаучных и общепрофессиональных учебных дисциплин (компонент учреждения высшего образования) подготовки студентов на первой ступени высшего образования по специальности 1-03 04 04 «Социальная и психолого-педагогическая помощь». Предметом изучения «Психологии труда» являются психологические закономерности и механизмы функционирования процессов деятельности в системе «человек-человек» при выполнении профессиональных функций. Деятельность педагога-психолога требует таких профессиональных и социально-психологических качеств личности, которые позволят специалисту успешно решать вопросы, связанные с профилактикой профессионального выгорания и управления стрессовыми ситуациями.

Использование УМК в образовательном процессе позволит оказать научно-методическую поддержку процесса формирования у студентов целостного представления о гендерных, виктимологических и валеологических аспектах социально-педагогической деятельности, показать возможности применения теоретико-прикладных знаний в социальном воспитании при решении актуальных социально-педагогических проблем.

Цель УМК – информационно-методическое обеспечение процесса подготовки студентов по учебной дисциплине «Психология труда», формирование у обучающихся профессиональной компетентности, академических и социально-личностных компетенций в обозначенных сферах социально-педагогической деятельности.

Задачи УМК:

- создание информационно-методических условий для формирования у студентов базовых представлений о психологии труда;
- обеспечение процесса формирования основных профессиональных компетенций, необходимых для психолого-педагогического сопровождения процесса социализации детей и учащейся молодежи, выбора ими будущей профессии;
- дидактическое сопровождение процесса управляемой самостоятельной работы и самостоятельной поисково-исследовательской деятельности студентов в сфере психологии труда.

В УМК учтены требования к уровню освоения содержания дисциплины «Психология труда», которые определены образовательными стандартами высшего образования первой ступени по специальности «Социальная и психолого-педагогическая помощь» по циклу дисциплин специализации, который разработан с учетом требований компетентного подхода.

Изучение дисциплины «Психология труда» направлено на формирование у будущих специалистов системы знаний и умений в области современного, систематизированного и целостного научного представления о профессиональной ориентации и трудоустройстве молодежи, профессиональных умений и навыков в

области профориентационной поддержки профессионального самоопределения личности.

Задачи:

- овладение студентами основами научных знаний в области психологии труда, с наиболее распространенными методами и методиками профориентации;
- формирование основных психолого-педагогических способов и приемов успешной организации профессионального потенциала, экономической культуры;
- научить соотносить личностные характеристики с требованиями профессиональной деятельности.

Требования к освоению УМК «Психология труда» в соответствии с образовательным стандартом

Изучение учебной дисциплины «Психология труда» направлено на обеспечение формирования у студентов академических, социально-личностных и профессиональных компетенций.

Требования к академическим компетенциям

Студент должен:

АК-1. Уметь применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач.

АК-6. Владеть междисциплинарным подходом при решении проблем.

АК-9. Уметь учиться, повышать свою квалификацию в течение всей жизни.

АК-11. Уметь регулировать профессиональные отношения и взаимодействия в социально-педагогической и психологической деятельности.

АК-12. Уметь самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи.

Требования к социально-личностным компетенциям

Студент должен:

СЛК-4. Владеть навыками здоровьесбережения.

СЛК-6. Уметь работать в команде.

СЛК-7. Владеть навыками рефлексии в профессиональной деятельности.

СЛК-8. Уметь координировать собственную деятельность с деятельностью других специалистов.

Требования к профессиональным компетенциям

Студент должен быть способен:

ПК-3. Уметь осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативно-правовыми документами и законодательством Республики Беларусь в области образования.

ПК-16. Уметь организовывать деятельность социально-педагогических и психологических учреждений, служб, центров.

ПК-26. Владеть навыками проектирования, конструирования, организации, осуществления, анализа и оценки собственной профессиональной деятельности.

Требования к освоению учебной дисциплины в соответствии с образовательным стандартом

В результате освоения учебной дисциплины «Психология труда» студент должен:

знать:

- влияние индивидуально-психологических особенностей человека на эффективность, надежность, безопасность труда;
- теоретические основы и основные понятия профориентации;
- психофизиологические закономерности формирования профессиональной пригодности человека;
- методологические основы и особенности профессиональной консультативной работы с разными категориями граждан.

уметь:

- соотносить частные задачи, возникающие в практике сопровождения профессиональной деятельности, с контекстом проблем психологической науки;
- планировать профессионально-образовательный процесс в соответствии с закономерностями профессионального становления и развития;
- применять методы профессиональной диагностики;
- планировать профессиональную консультативную работу;
- применять комплексный подход в оценке профпригодности, профподборе и профотборе.

владеть:

- методологическими основами профессионального консультирования;
- основными направлениями профессиональной консультативной работы с разными категориями граждан;
- начальными навыками ориентировки и методов психологического изучения человека в профессиональной деятельности;
- начальными навыками рефлексии собственной будущей профессиональной деятельности.

Предлагаемый УМК структурирован по разделам (модулям), каждый из которых включает следующие блоки:

Теоретический раздел УМК — содержит теоретический материал по темам учебной программы учебной дисциплины « Психология труда»;

Практический раздел УМК — содержит материалы для проведения семинарских занятий в соответствии с учебной программой учебной дисциплины «Психология труда»;

Раздел контроля знаний УМК — содержит контрольные материалы для итогового контроля компетенций студентов по учебной дисциплине «Психология труда»;

Вспомогательный раздел УМК — содержит учебную программу, список учебной литературы, информационно-аналитические материалы для изучения учебной дисциплины «Психология труда».

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Содержит опорный конспект по учебной дисциплине «Основы социально-педагогической деятельности».

Тема 1. Предмет, задачи и методы психологии труда

План:

1. Предмет и задачи психологии труда.
2. Основные разделы психологии труда.
3. Исторические этапы развития психологии труда.

1. Предмет и задачи психологии труда.

Все психологические науки объединяет то, что психическая деятельность человека характеризуется прежде всего своей субъектностью. *Субъектность* – это: 1) готовность выполнять определенные действия по-своему, поступать в ряде случаев непредсказуемо и спонтанно; 2) готовность к рефлексии своей деятельности. Таким образом, *предмет психологии труда* – это субъект труда, т. е. работник, способный к спонтанности и рефлексии своей спонтанности в условиях производственной деятельности

Сам *субъект труда* обычно рассматривается как носитель предметно-практической деятельности и познания (индивид или социальная группа), источник активности, направленной на объект. Под *объектом труда* понимается «конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, а также правила исполнения работы (технология трудового процесса) и условия ее организации (социально-психологические, микроклиматические, управление: нормирование, планирование и контроль)».

Общим методом психологии труда является *исследование и развитие субъекта труда*. Проблема в том, чтобы при этом не терялся сам субъект, т. е. чтобы субъект труда не превращался в объект для манипуляций со стороны психолога, руководства или коллег работника.

2. Основные разделы психологии труда.

Условно можно выделить следующие основные направления (разделы) изучения человека в трудовой деятельности.

Психология труда в традиционном варианте, где изучаются психофизиологические основания труда, история развития знаний о труде, теоретико-методологические основы психологии труда, психологические характеристики трудовой и конкретной профессиональной деятельности, выделение профессионально важных качеств, развитие человека в труде, профессиональные кризисы и деструкции личности в труде и т. п.

Инженерная психология, изучающая информационное взаимодействие человека (субъекта труда) со сложной техникой, а также изучающая различные характеристики и функциональные состояния человека-оператора.

Психология управления (организационная психология), изучающая иерархические взаимоотношения работников в условиях организации, а также

условия оптимизации этих взаимоотношений в целях повышения производительности труда, личностного развития работников и трудовых коллективов.

Профориентация – профессиональное самоопределение личности, предполагающее формирование субъекта самоопределения, а также «психология карьеры», где основной акцент сделан на построении «жизненного успеха». Профориентация предполагает следующие направления: профинформацию, профрекламу, профпросвещение, профдиагностику, профотбор, профподбор, помощь в окончательном выборе профессии (принятии решения), морально-эмоциональную поддержку клиента и т. п.

Профессиональное образование – профессиональное обучение, ориентированное на целенаправленное формирование личности профессионала; развитие субъекта труда, предполагающее психолого-педагогическую поддержку (или сопровождение) самоопределяющейся в труде личности.

3. Исторические этапы становления психологии труда.

Становление психологии труда как научной дисциплины и практики датируется 1908 г. – врач Ф. Парсонс открыл в Бостоне первое бюро по консультации молодежи в выборе профессии. Первые частные службы профориентации, а затем многочисленные бюро, кабинеты и институты появились в начале XX в. в США, Англии, Франции и Германии. В последующие два десятилетия это направление активно развивается в США и в странах Западной Европы.

Первое бюро по профконсультации возникло в России в 1927 году, при Ленинградской бирже труда. В стране явный расцвет профориентации, которой занимаются не только профконсультанты, но и педологи в школах. Период НЭПа в России в целом можно назвать достаточно демократичным, свидетельством чему бурное развитие не только производства, но и образования, здравоохранения, науки, в том числе, гуманитарных ее направлений. Многообразие различных концептуальных подходов к рассмотрению проблемы профессионального самоопределения вызвано не только сложностью данного вопроса, но и культурно-исторической обусловленностью реализации самоопределения большинством людей, проживающих в конкретной стране (или в конкретных регионах одной и той же страны), а также неоднородностью населения (возможных клиентов) конкретных стран и регионов.

Техники и технологии психотерапии, наработанные и широко апробированные в 1960-1970-х гг., в 1980 – 1990-х гг. быстро и эффективно адаптируются для решения задач профессиональной ориентации людей разного возраста как в индивидуальных, так и в групповых формах. Основные тенденции в развитии этой дисциплины: активное использование психодиагностики, наглядных средств, описаний профессий и конкретных рабочих постов, становление диалогового режима консультирования клиента как пути его самореализации в жизни в профессиональной сфере, как пути самопознания, а не только лишь ознакомления с существующими профессиями, учебными заведениями и вакансиями.

К концу XX века необходимость в таком периодическом посредничестве становится актуальной на каждом возрастном этапе - как вопрос профессиональной карьеры человека в широком смысле. Возрастной диапазон лиц, нуждающихся в периодической поддержке, имеет тенденцию предельно расширяться (от подросткового до постпенсионного – в так называемых массовых профессиях). В сфере искусства, спорта к середине XX века стала нормой ранняя специализация – с 8-10-летнего возраста.

Литература:

Основная:

1. [Леганькова, О. В.](#) Теория и методика профессиональной деятельности психолога: психология труда и эргономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / О. В. Леганькова, [А. В. Ковалевская](#) // Репозиторий БГПУ. – Режим доступа: <http://elib.bspu.by/handle/doc/6980>. – Дата доступа: 05.06.2019 с.

2. Психология : учеб.-метод. пособие для студентов учреждений высш. образования специальности 1-08 01 01 «Профессиональное обучение (по направлениям)» / под общ. ред. И. И. Лобача. – Минск : Беларус. нац. техн. ун-т, 2017. – 186 с.

Дополнительная:

1. Зеер, Э. Ф. Профориентология: теория и практика : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М. : Акад. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2006. – 192 с.

2. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов вузов / Е. А. Климов. – 3-е изд., стер. – М. : Академия, 2007. – 303 с.

3. Толочек, В. А. Современная психология труда : учеб. пособие для студентов вузов / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.

Тема 2. Психологические закономерности формирования трудовой деятельности

План:

1. Периодизация развития человека как субъекта труда (по Е. А. Климову).
2. Этапы освоения профессии.
3. Проблема формирования готовности к самоопределению.
4. Мотивационная готовность к труду.
5. Формирование индивидуального стиля трудовой деятельности.

1. Периодизация развития человека как субъекта труда (по Е.А. Климову):

| Название этапа | Возраст | Особенности развития человека как субъекта труда |
|----------------|----------|--|
| Пред-игра | До 3 лет | Освоение функций восприятия, которые становятся основой для дальнейшего развития и приобщения человека к труду |
| Игра | 3 – 6-8 | Овладение «основными смыслами» |

| | | |
|---------------------------------|-------------------|---|
| | лет | человеческой деятельности |
| Овладение учебной деятельностью | 6-8 – 11-12 лет | Развитие функций самоконтроля, самоанализа и планирования деятельности |
| Стадия оптиции | 11-12 – 14-18 лет | Осознание желаний, сознательный и ответственный выбор будущего профессионального пути |
| Стадия адепта | 17-20 лет | Профессиональная подготовка по выбранной специальности |
| Стадия адаптанта | 20-23 года | Вхождение в профессию, начало активной профессиональной деятельности. Конкретизация карьерных целей |
| Стадия интернала | 23-26 лет | Вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на профессиональном уровне |
| Мастер | | Лучший профессионал среди обычных хороших |
| Авторитет | | Лучший среди мастеров. Переоценка профессиональных ценностей, возможных путей продолжения карьеры |
| Наставник | | Профессионал, способный передать свой лучший опыт ученикам |

2. Этапы освоения профессии.

А.К. Маркова выделяет следующие уровни профессионализма:

допрофессионализм – человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала;

профессионализм – человек стабильно работает и выполняет все, что от него требуется;

суперпрофессионализм – творчество, личностное развитие, то, что называется «акме» — вершина профессиональных достижений;

непрофессионализм (псевдопрофессионализм) – внешне достаточно активная деятельность, но при этом человек либо производит много «брака» в работе, либо сам деградирует как личность;

послепрофессионализм – человек может оказаться «профессионалом в прошлом», «экс-профессионалом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов.

Периодизация **Д. Сьюпера** включает следующие этапы.

Этап роста, когда происходит развитие основных интересов и способностей (от рождения до 14 лет). Представления о будущей профессии выстраиваются на основании фантазии, затем – осознания сначала собственных интересов, а позже и своих способностей.

Этап исследования своих сил и устремлений (этап «разведки»): происходит апробация своих сил в различных видах трудовой и учебной деятельности (от 14

до 25 лет). Завершается этот этап апробированием избранной профессии в процессе реальной трудовой деятельности, часто совмещаемым с учебой.

Пробный этап: человек «пробует» себя в качестве полноценного специалиста, способного «конкурировать» с более опытными работниками (25—30 лет). Предполагается, что стремление к успеху – это важнейший стимул и высокопроизводительного труда и личностного развития.

Этап стабилизации, утверждения себя в качестве надежного преуспевающего специалиста часто предполагает дальнейшее профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе и в фирме (от 30 до 44 лет).

Этап поддержания, сохранения достигнутых позиций в ходе карьерных усилий: человек стремится создать устойчивое профессиональное и социальное положение. Здесь решается вопрос, удастся ли построить желаемый образ жизни и добиться успеха, т. е. состоится ли карьера вообще (от 45 до 64 лет).

Этап спада, ухода, уменьшения профессиональной и социальной активности (от 65 лет и более).

3. Проблема формирования готовности к самоопределению.

Сущность, цели и задачи профконсультационной работы психолога в школе во многом определяется возрастными особенностями школьников, а также специфическими условиями тесного взаимодействия педагогического коллектива и психолога. Традиционно профконсультанты главное внимание уделяют работе с подростками (особенно накануне окончания школы) и взрослому незанятому и безработному населению. Рассматривая основные этапы становления профессионала, Е.А. Климов специально выделяет стадию «оптации» (от лат. optatio - желание. выбор), примерно соответствующую стадии «подростничества» (по Д.Б.Эльконину), когда человек принимает принципиальное решение о выборе пути профессионального развития. Однако сам Е.А. Климов оговаривает, что в ситуации выбора может оказаться не только подросток, но и взрослый человек, например, человек, меняющий свою прежнюю профессию или место работы, а также безработный. В следующей лекции будут более подробно рассмотрены задачи профориентационной работы психолога в школе в зависимости от возраста и запроса школьника.

4. Мотивационная готовность к труду.

А. И. Зеличенко и А. Г. Шмелев предлагают следующую систему *внешних и внутренних мотивационных факторов труда*, которые могут быть использованы не только для выявления готовности человека эффективно трудиться, но и в целях профессиональной ориентации самоопределяющихся клиентов:

Внешние мотивационные факторы:

факторы давления – рекомендации; советы; указания других людей, а также примеры героев кино, литературных персонажей и др.; требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи); индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности);

факторы притяжения-отталкивания – примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей; обыденные эталоны «социального преуспевания» (мода, престиж, предрассудки);

факторы инерции – стереотипы наличных социальных ролей (семейные, членство в неформальных группах); привычные занятия (возникшие под воздействием школьных предметов, увлечений).

Внутренние мотивационные факторы:

собственные мотивационные факторы профессии – предмет труда; процесс труда (привлекательный / непривлекательный, эстетические аспекты, разнообразие / однообразие деятельности, детерминированность / случайность успеха, трудоемкость работы, индивидуальный/коллективный труд, возможности развития человека в данном труде); результаты труда;

условия труда – физические (климатические, динамические характеристики работы); территориально-географические (близость месторасположения, необходимость разъездов); организационные условия (самостоятельность / подчиненность, объективность / субъективность в оценке труда); социальные условия (трудность / легкость получения профессионального образования, возможности последующего трудоустройства; надежность положения работника; свободный / ограниченный режим; социальный микроклимат);

возможности для реализации внепрофессиональных целей – возможности для общественной работы; для достижения желаемого общественного положения; для создания материального благополучия; для отдыха и развлечений; для сохранения и укрепления здоровья; для психического самосохранения и развития; возможности, предоставляемые работой и профессией для общения.

5. Формирование индивидуального стиля трудовой деятельности.

В основе формирования индивидуального стиля труда В.Д. Шадриков определяет формирование следующих психологических систем деятельности:

Формирование *мотивов* профессиональной деятельности предполагает прежде всего сдвиг мотива на цель трудовой деятельности (по А. Н. Леонтьеву), в результате чего происходит «принятие» человеком профессии и нахождение личностного смысла деятельности.

Формирование *цели* предполагает, что профессиональной деятельности – это целесообразная деятельность. Цель выступает как образ результата; производственная задача, заданная в определенных условиях.

Формирование *представления о программе* деятельности предполагает:

- 1) формирование представления о компонентах (о структуре) деятельности;
- 2) формирование представления о способах выполнения деятельности;
- 3) формирование представления о программе деятельности.

Формирование *информационной основы* деятельности (*ИОД*) предполагает: определение *уровней* формирования ИОД (сенсорно-перцептивный, когнитивный, образно-оперативный уровень (переработка информации и построение информационных образов)); *особенностей* формирования ИОД (требование гибкости, быстрого переключения с одного вида информации на другой); формирование ИОД в материальном и идеальном плане.

Формирование *блока принятия решений*. Решение рассматривается как выбор одной альтернативы из нескольких. Выделяются два основных типа решений: *детерминированные* (основанные на строгой логике); *вероятностные*

(основанные на просчете наиболее благоприятной вероятности достижения цели). Формирование блока принятия решения предполагает: освоение (выработку) решающего правила, способа решения; формирование критерия достижения цели и предпочтительности выбора способа решения. **Общая схема принятия решений:** а) осознание проблемы; б) разрешение проблемы; в) проверка решения; г) коррекция выбора.

Формирование **подсистемы профессионально важных качеств (ПВК)**. Необходимо учитывать следующее: 1) у человека уже есть определенные качества и при освоении профессий происходит их перестройка в соответствии с особенностями данной профессиональной деятельности; 2) общая логика такой перестройки: а) перенастройка качеств в соответствии с профессиональной деятельностью; б) появление и развитие новых качеств.

Литература:

Основная:

1. Леганькова, О. В. Теория и методика профессиональной деятельности психолога: психология труда и эргономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / О. В. Леганькова, А. В. Ковалевская // Репозиторий БГПУ. – Режим доступа: <http://elib.bspu.by/handle/doc/6980>. – Дата доступа: 05.06.2019 с.

2. Психология : учеб.-метод. пособие для студентов учреждений высш. образования специальности 1-08 01 01 «Профессиональное обучение (по направлениям)» / под общ. ред. И. И. Лобача. – Минск : Белорус. нац. техн. ун-т, 2017. – 186 с.

Дополнительная:

1. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов вузов / Е. А. Климов. – 3-е изд., стер. – М. : Академия, 2007. – 303 с.

2. Полещук, Ю. А. Профессиональная направленность личности: теория и практика : пособие / Ю. А. Полещук ; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. пед. ун-т. – Минск : БГПУ, 2006. – 90 с.

3. Пряжников, Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : учеб.-метод. пособие / Н. С. Пряжников. – 2-е изд., стер. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : Модек, 2003. – 400 с.

4. Толочек, В. А. Современная психология труда : учеб. пособие для студентов вузов / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.

Тема 3. Кризисы профессионального становления личности

План:

1. Динамика профессионально важных качеств личности на протяжении профессионального пути человека.
2. Понятие о кризисе профессионального становления личности.
3. Психологические особенности кризисов профессионального становления.

1. Динамика профессионально важных качеств личности на протяжении профессионального пути человека.

И.С. Кон сформулировал Концепцию развития личности профессионала:

1. Существует определенная степень постоянства личностных черт на протяжении жизни, но она не является абсолютной. В зависимости от условий жизни и деятельности (в том числе профессиональной) линия развития личности может измениться.

2. Мера постоянства и изменчивости разных личностных свойств, а также разных типов личности неодинакова.

3. Разным типам личности соответствуют разные типы развития.

Наиболее стабильные качества – связанные с общим типом ВНД – это особенности темперамента: экстро- и интроверсия, нейротизм, эмоциональная реактивность.

Динамика тревожности: повышается тревожность на начальных этапах профессиональной деятельности; при 3-5 летнем стаже неадекватно низкая; затем возрастает до оптимального уровня; скачок в предпенсионный период.

2. Понятие о кризисе профессионального становления личности.

Основываясь на концепции профессионального становления личности и стадийном характере этого процесса, Э.Ф.Зеер и Э.Э.Сыманюк выдвинули положение о том, что переход од одной стадии к другой, как правило, сопровождается кризисами. Под *кризисами профессионального становления* авторы понимают непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки профессионального развития. Эти кризисы приводят к переориентации на новые цели, коррекции и ревизии социально-профессиональной позиции, подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях – смене профессии.

3. Типология кризисов профессионального становления.

| п/п | Кризисы | Возраст |
|-----|--|--------------------------|
| | Кризис учебно-профессиональной ориентации на стадии оптации | от 14-15 до 16-17 лет |
| | Кризис профессионального выбора на стадии профессионального образования | 16-18 лет или 19-21 год |
| | Кризис профессиональных ожиданий (ожиданий) на стадии адаптации | 18-20 лет или 21-23 года |
| | Кризис профессионального роста на стадии первичной профессионализации | 23-25 лет |
| | Кризис профессиональной карьеры на стадии вторичной профессионализации | 30-33 года |
| | Кризис социально-профессиональной самоактуализации на стадии мастерства | 38-42 года |
| | Кризис угасания профессиональной деятельности на стадии утраты профессии | 55-60 лет |
| | Кризис социально-психологической | 65-70 лет |

| | | |
|--|---|---------------------------------|
| | адекватности (первые годы после выхода на пенсию) | |
| | Ненормативные кризисы, возникающие на отдельных стадиях профессионального становления в связи со случайными или сверхнормативными событиями | В любом трудоспособном возрасте |

Литература:

Основная:

1. [Леганькова, О. В.](#) Теория и методика профессиональной деятельности психолога: психология труда и эргономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / О. В. Леганькова, [А. В. Ковалевская](#) // Репозиторий БГПУ. – Режим доступа: <http://elib.bspu.by/handle/doc/6980>. – Дата доступа: 05.06.2019 с.

2. Психология : учеб.-метод. пособие для студентов учреждений высш. образования специальности 1-08 01 01 «Профессиональное обучение (по направлениям)» / под общ. ред. И. И. Лобача. – Минск : Белорус. нац. техн. ун-т, 2017. – 186 с.

Дополнительная:

1. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов вузов / Е. А. Климов. – 3-е изд., стер. – М. : Академия, 2007. – 303 с.

2. Пряжников, Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : учеб.-метод. пособие / Н. С. Пряжников. – 2-е изд., стер. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : Модек, 2003. – 400 с.

3. Толочек, В. А. Современная психология труда : учеб. пособие для студентов вузов / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.

Тема 4. Понятие о профессиологии и профессиографии

План:

1. Классификация профессий в психологии.
2. Профессиография и профессиология.
3. Профессиограмма социального педагога.

1. Классификация профессий в психологии.

Общепризнанной и наиболее используемой в профориентации классификацией профессий является психологическая классификация, предложенная Е.А.Климовым. Суть ее заключается в том, что в зависимости от особенностей основного предмета труда все профессии подразделяются на пять главных типов: «человек – природа», «человек – техника», «человек – человек», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ». Далее, в соответствии с особенностями основных целей профессиональной деятельности, профессии и специальности подразделяются на классы: гностические (распознать, определить), преобразующие (обработать, обслужить) и изыскательские (изобрести, придумать). Зная место профессий в приведенной классификации и основные требования к представителям определенного вида профессиональной

деятельности, можно правильно и своевременно выявлять свои профессиональные интересы и склонности:

Классификация профессий в соответствии с предметами и целями деятельности (по Е.А. Климову):

| Тип профессии по предмету труда | Гностические | Преобразующие | Изыскательские |
|---------------------------------|------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Человек – природа | Ботаник | Ветеринар | Биоинженер |
| Человек – техника | Наладчик станков с ЧПУ | Водитель, слесарь | Изобретатель, инженер |
| Человек – человек | Графолог | Архивариус, библиотекарь | Программист |
| Человек – знаковая система | Литературный критик | Актер | Художник, дизайнер |
| Человек – художественный образ | Психолог | Учитель, врач | Режиссер |

Непосредственное выявление профессиональных интересов, выступающих основой мотивации определенной трудовой деятельности и указывающих на соответствующие склонности, можно проводить на основе использования дифференциально - диагностического опросника (ДДО), предложенного также Е.А. Климовым.

2. Профессиография и профессиология.

Профессиография – одна из основных отраслей профессиологии, которая изучает профессиональную деятельность людей. Задачи профессиологии: описание профессий или специальностей, основных требований, которые они предъявляют к человеку, его психофизиологическим качествам, а также выявление факторов, обуславливающих успешность или неуспешность деятельности человека, удовлетворенность ею.

Комплексное, систематизированное, многостороннее описание конкретного вида работы, предназначенное для психологического изучения труда и использования в дальнейшей практической деятельности, называют профессиограммой. Профессиограммы применяют для ознакомления учащихся и трудоустраивающихся с различными профессиями в процессе профессионального информирования и просвещения. Важная роль в развитии и совершенствовании организации профессиональной ориентации школьников, организации разработки профессиограмм принадлежит инженерам по подготовке кадров предприятий и организаций, организаторам профориентационной работы.

Общий план описания профессии (профессиограмма) содержит следующие разделы:

1. Общие сведения о профессии, специальности (наименование профессии, потребность в данных специалистах, формы профессиональной подготовки, рабочие места, которые можно занять после приобретения профессии).

2. Содержание и условия работы (используемые материалы, рабочий инструмент, процесс работы и его результаты, уровень механизации и автоматизации, необходимые для работы знания, умения, навыки, характер и условия труда).

3. Человек в процессе работы (привлекательные стороны работы и ее трудности, степень ответственности и элементы творчества, психофизиологические качества и медицинские противопоказания, положительные и отрицательные последствия работы для человека).

4. Социально-экономические особенности профессии (система оплаты труда и социальное обеспечение, культурно-бытовые условия, перспективы профессионального роста, география профессии и др.).

Важной составной профессиограммы является *психограмма*, где описываются психологические особенности профессии. Каждая конкретная профессия предопределяет количественное и качественное выражение отдельных психических образований (ощущений, восприятия, памяти, мышления, воображения, речи, внимания, воли и др.), их взаимосвязь и взаимодействие в процессе выполнения производственных операций, что обуславливает наличие определенных способностей. Психограмма призвана отразить это своеобразие и дать понять человеку, какие требования к психике и личности предъявляет интересующая его профессия.

3. Профессиограмма социального педагога.

Доминирующие виды деятельности:

- исследование развития психики и закономерностей психических процессов;
- изучение общих закономерностей развития детей разного возраста и построение программ обучения;
- изучение внутреннего мира и поведенческих особенностей человека;
- изучение поведения людей в малых и больших группах;
- изучение вопросов, связанных с творческой деятельностью людей, особенностями восприятия;
- изучение деятельности человека, особенностей его труда;
- изучение особенностей поведения в стрессовых ситуациях;
- исследовательско-аналитическая работа (работа с получаемой информацией, адаптация психодиагностических методик к условиям реальной практики);
- информирование клиента о том, что с ним происходит;
- психологическое консультирование, направленное на оказание помощи человеку в разрешении различных затруднительных ситуаций;
- организация групповых мероприятий, ведение тренингов, семинаров, чтение лекций;
- профилактика и коррекция нежелательных проявлений психики человека, а также укрепление и формирование необходимых психологических качеств личности;
- профессиональный отбор и подбор кадров;
- осуществление психологического сопровождения карьеры;

- изучение особенностей судебного процесса, мотивом поведения преступника, разработка мер профилактики преступности.

Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности включают: способности и личностные качества, интересы и склонности.

Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности.

Области применения профессиональных знаний:

- социальные организации (детские дома, приюты, дома престарелых, инвалидов, детские центры творчества и досуга);
- образовательные учреждения (школы, детские сады, вузы);
- учреждения по подбору и отбору персонала (кадровые агентства, центры занятости, центры профориентации);
- медицинские учреждения (больницы, поликлиники, наркологические центры, реабилитационные центры);
- психотерапевтические, психологические консультативные службы;
- предприятия, фирмы;
- правоохранительные органы (суды, детские приемники-распределители, колонии, прокуратура, районные управления внутренних дел);
- работа по телефону доверия;
- работа в МЧС, службах спасения;
- военные организации.

Литература:

Основная:

1. Леганькова, О. В. Теория и методика профессиональной деятельности психолога: психология труда и эргономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / О. В. Леганькова, А. В. Ковалевская // Репозиторий БГПУ. – Режим доступа: <http://elib.bspu.by/handle/doc/6980>. – Дата доступа: 05.06.2019 г.

2. Психология : учеб.-метод. пособие для студентов учреждений высш. образования специальности 1-08 01 01 «Профессиональное обучение (по направлениям)» / под общ. ред. И. И. Лобача. – Минск : Беларус. нац. техн. ун-т, 2017. – 186 с.

Дополнительная:

1. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов вузов / Е. А. Климов. – 3-е изд., стер. – М. : Академия, 2007. – 303 с.

2. Северин, А. В. Инженерная психология и психология труда : учеб.-метод. пособие для студентов днев. и заоч. форм обучения психол.-пед. фак. специальности 1-23 01 04 «Психология» / А. В. Северин ; Брест. гос. ун-т, Каф. психологии. – Брест : Брест. гос. ун-т, 2009. – 56 с.

3. Толочек, В. А. Современная психология труда : учеб. пособие для студентов вузов / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.

Тема 5. Профессионально-важные качества личности и формирование профессионального мастерства

План:

1. Понятие о профессионально-значимых свойствах личности.
2. Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности.
3. Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности.

1. Понятие о профессионально-значимых свойствах личности.

Под профессионально-значимыми свойствами или профессионально-важными качествами личности (ПВК) понимают наличие качеств, обеспечивающих успешность выполнения профессиональной деятельности, а также отсутствие качеств, которые затрудняют эффективное выполнение данной деятельности.

2. Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности.

Данная группа качеств включает способности, личностные свойства, интересы и склонности.

Способности:

высокий уровень развития концентрации и устойчивости внимания (способность длительное время сосредоточиваться на одном предмете, не отвлекаясь на другие объекты и не ослабляя внимания); переключения и распределения внимания (способность быстро переводить внимание с одного предмета на другой или с одного вида деятельности на другой, а также удерживать в центре внимания одновременно несколько предметов или совершать одновременно несколько действий); образной и словесно-логической памяти, образного мышления и логического мышления; мнемических способностей (долговременная и кратковременная память); коммуникативные способности (общение и взаимодействие с людьми, умение устанавливать контакты); умение слушать; вербальные способности (умение говорить четко, ясно, выразительно); ораторские способности (грамотное выражение мысли); способность к самоконтролю.

Личностные качества, интересы и склонности:

высокая степень личной ответственности; терпимость, безоценочное отношение к людям; интерес и уважение к другому человеку; стремление к самопознанию, саморазвитию; оригинальность, находчивость, разносторонность; любознательность и обучаемость; тактичность, воспитанность; склонность к сопереживанию; инициативность; целеустремленность, настойчивость; интуиция, умение прогнозировать события; находчивость; умение хранить тайну; творческое начало; эрудированность.

3. Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности.

К этой группе качеств относятся: психическая и эмоциональная

неуравновешенность; агрессивность; замкнутость; нерешительность; отсутствие склонности к работе с людьми; неумение понять позицию другого человека; ригидность мышления (неспособность изменять способы решения задач и соответствии с изменяющимися условиями среды); низкий интеллектуальный уровень развития.

Литература:

Основная:

1. [Леганькова, О. В.](#) Теория и методика профессиональной деятельности психолога: психология труда и эргономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / О. В. Леганькова, [А. В. Ковалевская](#) // Репозиторий БГПУ. – Режим доступа: <http://elib.bspu.by/handle/doc/6980>. – Дата доступа: 05.06.2019 с.

2. Психология : учеб.-метод. пособие для студентов учреждений высш. образования специальности 1-08 01 01 «Профессиональное обучение (по направлениям)» / под общ. ред. И. И. Лобача. – Минск : Беларус. нац. техн. ун-т, 2017. – 186 с.

Дополнительная:

1. Зеер, Э. Ф. Профориентология: теория и практика : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М. : Акад. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2006. – 192 с.

2. Полещук, Ю. А. Профессиональная направленность личности: теория и практика : пособие / Ю. А. Полещук ; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. пед. ун-т. – Минск : БГПУ, 2006. – 90 с.

3. Северин, А. В. Инженерная психология и психология труда : учеб.-метод. пособие для студентов днев. и заоч. форм обучения психол.-пед. фак. специальности 1-23 01 04 «Психология» / А. В. Северин ; Брест. гос. ун-т, Каф. психологии. – Брест : Брест. гос. ун-т, 2009. – 56 с.

4. Толочек, В. А. Современная психология труда : учеб. пособие для студентов вузов / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.

Тема 6. Профессиональная направленность личности и ее изучение

План:

1. Формирование профессиональной направленности как центрального компонента профессионального развития личности.
2. Этапы становления профессиональной направленности личности.
3. Критерии сформированности профессиональной направленности.
4. Возрастные особенности и этапы профессионального развития личности.
5. Диагностика профессиональной направленности личности.

1. Формирование профессиональной направленности как центрального компонента профессионального развития личности.

В отечественной психологии утвердилось мнение о том, что направленность является одним из структурных образований личности (Л.И.Божович, А.Н.Леонтьев, К.К.Платонов). Так, в частности, К.К.Платонов, А.Г.Ковалев полагают, что направленность является основополагающим личностным

компонентом и рассматривают ее в функциональной структуре личности. Через определенную систему мотивов раскрывают понятие направленности А.Н.Леонтьев, Л.И.Божович, А.В.Петровский.

Направленность определяется как:

- 1) система отношений;
- 2) система мотивационных комплексов;
- 3) система регуляции поведения, определяемая социально-психологическими установками.

Наряду с названными видами выделяют как особый вид **профессиональную направленность личности**, которую рассматривают в русле определенной профессии (или трудовой деятельности), которой овладевает человек. Однако изучение профессиональной направленности не может быть ограничено только отношением к профессии.

Основные компоненты профессиональной направленности, формы и качества профессиональной направленности (по К.К. Платонову).

Направленность представляет собой иерархический ряд форм: начиная с влечения, через желания, интересы, склонности, стремления, идеалы к мировоззрению и убеждению. В этих формах проявляются отношения, моральные качества и различные формы потребностей.

К.К. Платонов выделил 5 качеств направленности личности:

Уровень, Широта, Интенсивность, Устойчивость, Действенность.

В зависимости от ведущего мотива деятельности определяют следующие виды направленности: на себя (Я); на дело (Д); на общение (О).

2. Этапы становления профессиональной направленности личности.

Выбор профессии или первичное профессиональное самоопределение. На данном этапе профессиональная направленность выступает как характеристика психологической готовности к выбору профессиональной деятельности.

Профессиональное обучение (обучение в ПТУ, ССУЗ, ВВУЗ). Здесь профессиональная направленность рассматривается как стремление овладеть профессией, как характеристика психологической готовности к профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность. Подразумевается деятельность как специалиста в той или иной области. Направленность определяется как психологическая детерминанта результата этой деятельности.

3. Критерии сформированности профессиональной направленности.

С.Е. Залеская выделяет 5 критериев профессиональной направленности:

1. Степень выраженности и мотивации основных и резервных профессиональных намерений
2. Сочетание познавательных и профессиональных интересов
3. Сформированность трудовых и нравственных идеалов
4. Сформированность жизненных и профессиональных ценностных представлений
5. Выраженность профессиональных потребностей

4. Возрастные особенности и этапы профессионального развития личности.

Различные авторы предлагают разные периодизации развития человека, которые должен знать профконсультант не только для планирования жизненных перспектив консультируемого, ведь большинство людей проходят все эти этапы, но и для учета особенностей поведения человека, которые также зависят от того, на каком этапе развития он находится. В профессиональном консультировании наиболее известна периодизация Е.А. Климова, где как раз и выделяется стадия «оптации». Особую известность за рубежом имеет периодизация " Дж. Сьюпера, выделившего пять основных этапов «профессиональной зрелости»:

- 1) рост: развитие интересов, способностей (0-14 лет);
- 2) исследовательский: апробация своих сил (14-25 лет);
- 3) утверждение: профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе (25-44 года);
- 4) поддержание создание устойчивого профессионального положения (45- 64 года);
- 5) спад: уменьшение профессиональной активности (65 - и более лет...).

Определение специфики профессионального самоопределения для школьников имеет важное значение хотя бы для того, чтобы обозначать более адекватные школьному возрасту цели профконсультационной работы и более строго разрабатывать и подбирать конкретные практические методики профессионального самоопределения.

5. Диагностика профессиональной направленности личности.

Профессиональная направленность личности является многокомпонентным образованием, поэтому предлагаем ее диагностировать как в целом, так и по отдельным ее компонентам. Для удобства пользователей составлен следующий перечень диагностических методик:

1. Изучение общей направленности личности и выявление в ее структуре профессиональной направленности.
2. Изучение типов профессиональной направленности.
3. Изучение устойчивости профессиональной направленности.
4. Изучение профессиональных качеств, интересов, склонностей.
5. Изучение профессиональных намерений и профессиональной готовности.
6. Изучение ценностных ориентаций личности.
7. Изучение мотивационно-потребностной сферы личности.

Литература:

Основная:

1. Леганькова, О. В. Теория и методика профессиональной деятельности психолога: психология труда и эргономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / О. В. Леганькова, А. В. Ковалевская // Репозиторий БГПУ. – Режим доступа: <http://elib.bspu.by/handle/doc/6980>. – Дата доступа: 05.06.2019 с.

2. Психология : учеб.-метод. пособие для студентов учреждений высш. образования специальности 1-08 01 01 «Профессиональное обучение

(по направлениям)» / под общ. ред. И. И. Лобача. – Минск : Белорус. нац. техн. ун-т, 2017. – 186 с.

Дополнительная:

1. Полещук, Ю. А. Профессиональная направленность личности: теория и практика : пособие / Ю. А. Полещук ; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. пед. ун-т. – Минск : БГПУ, 2006. – 90 с.

2. Пряжников, Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : учеб.-метод. пособие / Н. С. Пряжников. – 2-е изд., стер. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : Модек, 2003. – 400 с.

3. Толочек, В. А. Современная психология труда : учеб. пособие для студентов вузов / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.

4. Чернявская, А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А. П. Чернявская. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. – 96 с.

Тема 7. Профессиональная пригодность и профессиональный отбор

План:

1. Содержание понятий «профотбор» и «профпригодность».
2. Профессиональная пригодность как система.
3. Профессионально важные качества личности специалиста.
4. Профессиональная ориентация и профессиональная подготовка.

1. Содержание понятий «профотбор» и «профпригодность».

Профессиональный отбор (профотбор) имеет целью определение пригодности людей к обучению и последующей профессиональной деятельности. Профотбор проводится на основании оценки различных психологических и других (медицинских, социальных) показателей, полученных в результате обследования, изучения документов, собеседования, наблюдения за поведением, конкурсных экзаменов и т. п. Из психологических показателей наиболее часто оцениваются показатели внимания, мышления, памяти, произвольных реакций, интеллектуальных способностей, тревожности, эмоциональной устойчивости, целеустремленности, дисциплинированности, честности, общительности, идейной убежденности, принципиальности и т. д.

Профотбор – это система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности. Стоит отметить, что основным компонентом профотбора будет определение профессиональной пригодности. *Профессиональная пригодность* – это вероятностная характеристика, отражающая возможности человека по овладению какой-либо профессиональной деятельностью.

В результате профотбора для профессионального обучения (с учетом прогнозов успешной работы после обучения) должны быть рекомендованы прежде всего люди, имеющие высокий уровень индивидуально-психологических качеств, необходимых в данной профессиональной деятельности. Далее, должны

быть отведены все лица, имеющие явные противопоказания к данной деятельности или столь низкий уровень исходной подготовки, который не позволяет надеяться на успешность обучения в заданные сроки. В процессе обучения результаты *профотбора* уточняются (методом исключения лиц, заключение о *профпригодности* которых оказалось ошибочным).

2. Профессиональная пригодность как система.

Основные структурные компоненты пригодности человека к работе (по Л.Д. Столяренко):

а) гражданские качества (моральный облик, отношение к обществу); в некоторых профессиях недостаточное развитие именно данных качеств делает человека профессионально непригодным (учитель, воспитатель, судья, руководитель);

б) отношение к труду, к профессии, интересы, склонности к данной области труда, так называемая профессионально-трудовая направленность личности;

в) общая дееспособность – физическая и умственная (широта и глубина ума, самодисциплина, развитый самоконтроль, бескорыстная инициатива, активность);

г) единичные, частные, специальные способности, т.е. качества, необходимые в определенных видах деятельности (память на ароматы для кулинара, звуковысотный слух для музыканта, пространственное мышление для конструктора и т.п.); сами по себе данные качества не делают из человека аса, но необходимы в общей структуре профпригодности;

д) знания, навыки, опыт, выучка в данной профессиональной области.

3. Профессионально-значимые качества личности.

К *психическим* и *психофизиологическим* свойствам относятся:

а) внимание,

б) сенсорно-перцептивные свойства (сенсорные процессы, перцептивные действия),

в) мнемические и мыслительные свойства,

г) психомоторные свойства,

д) особенности темперамента.

К *социально-психологическим* свойствам относятся:

а) нравственные,

б) интеллектуальные,

в) эмоциональные,

г) волевые,

д) профзадатки и способности: технические, художественные, коммуникативные, математические, исследовательские, организаторские, спортивные, литературные, артистические, музыкальные.

4. Профессиональная ориентация и профессиональная подготовка.

Исходя из потребностей в определенной профессиональной деятельности, требований, предъявляемых той или иной профессией к человеку, и качеств, которыми должен обладать человек для успешного выполнения данной деятельности, проводится *профессиональная ориентация*. Целью ее является обеспечение оптимального распределения людей по различным профессиям,

которое достигается, во-первых, профпропагандой и профпросвещением, направленными на формирование знаний о профессии, необходимых для обоснованного ее выбора, устойчивой мотивации и методов самоподготовки и развития профессионально-важных качеств; во-вторых, профконсультацией, предполагающей предварительное психологическое (и медицинское) обследование с последующей рекомендацией по поводу выбора профессии.

Профессиональная подготовка является одним из существенных моментов приспособления человека к технике. Это прежде всего профессиональное обучение, направленное на приобретение знаний, умений и навыков. Обучение сначала осуществляется преимущественно в рамках тренировки, причем начальный этап тренировок может быть связан лишь с развитием профессионально-важных качеств (внимания, быстроты действий и т. п.).

Литература:

Основная:

1. Леганькова, О. В. Теория и методика профессиональной деятельности психолога: психология труда и эргономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / О. В. Леганькова, А. В. Ковалевская // Репозиторий БГПУ. – Режим доступа: <http://elib.bspu.by/handle/doc/6980>. – Дата доступа: 05.06.2019 с.

2. Психология : учеб.-метод. пособие для студентов учреждений высш. образования специальности 1-08 01 01 «Профессиональное обучение (по направлениям)» / под общ. ред. И. И. Лобача. – Минск : Белорус. нац. техн. ун-т, 2017. – 186 с.

Дополнительная:

1. Зеер, Э. Ф. Профориентология: теория и практика : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М. : Акад. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2006. – 192 с.

2. Полещук, Ю. А. Профессиональная направленность личности: теория и практика : пособие / Ю. А. Полещук ; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. пед. ун-т. – Минск : БГПУ, 2006. – 90 с.

3. Толочек, В. А. Современная психология труда : учеб. пособие для студентов вузов / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.

Тема 8. Психология профессиональной ориентации и профессионального консультирования

План:

1. Организация профориентационной работы за рубежом.
2. Белорусская школа профориентационной работы.
3. Нормативные документы, регулирующие профориентационную работу.
4. Основные организационные принципы профориентационной работы.
5. Цели, задачи и направления профориентационной работы.
6. Методы профориентации.
7. Профессиональная ориентация как направление деятельности педагога-психолога.

1. Организация профориентационной работы за рубежом.

В современном западном мире существует широкая сеть различных служб профориентации. Например, в США имеются как частные агентства, так и специальные центры профориентации при колледжах и университетах. При Министерстве труда создано 1200 государственных центров профориентации и профотбора; ежегодно через них проходит более 1 млн американских подростков. Многолетний опыт применения профессионального отбора в США свидетельствует о его весьма высокой эффективности. Так, отсеб “непригодных” в процессе обучения снижается с 30-40 до 58 %; аварийность по вине персонала уменьшается на 40-70 %; надежность систем управления повышается на 10-25 %; затраты на подготовку специалистов снижаются на 30-40 %. По опубликованным данным, каждый доллар, затраченный на разработку тестов профотбора, создает экономический эффект в 1 тыс. долларов.

В Великобритании главным координирующим органом в профессиональной ориентации является Служба занятости молодежи, состоящая из 3,5 тыс. консультантов и их помощников. Существуют также государственные и частные исследовательские организации, занимающиеся проблемами профориентации. Подготовка специалистов в области профориентации ведется с 1949 г. Будущие работники Службы занятости изучают различные теории профессионального выбора, консультирования и ориентации, профессиональной подготовки, а также профессиональные и этические проблемы профориентации. Профессиональная ориентация и консультации учащихся школ проводятся в течение всего периода обучения.

Организация профориентационной работы во Франции отличается четкой централизацией и регламентацией, подчинением единой государственной системе. Ответственность за организацию профориентации несет Министерство образования, которое руководит Национальной службой информации о различных видах образования и профессиях. Во Франции ежегодно около 800 тыс. выпускников общеобразовательных школ получают и свидетельства о профподготовке. Для подтверждения и повышения квалификации предприниматели заключают с выпускниками школ “квалификационные контракты” на срок от 6 месяцев до 2 лет или “адаптационные контракты”, которые позволяют приспособить их навыки к условиям конкретной работы.

В странах Западной Европы считается, что уровень подготовки выпускников общеобразовательных школ еще недостаточен для получения постоянной работы. Так, в Швеции 90 % выпускников школ продолжают образование в системе профессиональной подготовки или в учебных заведениях, готовящих к поступлению в вуз. В этой стране у молодого человека есть возможность выбора 25 направлений продолжения образования со сроками обучения от 2 до 4 лет в зависимости от специальности. Обязательна здесь производственная практика не только для учеников, но и для преподавателей, каждый из которых должен либо отработать три месяца в году на производстве, либо постоянно выполнять производственные задания для обновления своих знаний и навыков.

В ФРГ широко применяются трехгодичные программы. Каждый поступающий заключает контракт с фирмой, в котором предусматриваются условия труда, обучения, оплаты, отдыха и др. Требования к ученикам достаточно высоки: около 15 % отсеиваются в первый год обучения. Процесс профподготовки спланирован так, что производственная работа учеников за второй и третий год обучения полностью возмещает все затраты на их подготовку.

Таким образом, промышленным предприятиям нужны работники, знающие специфику конкретного производства и обладающие опытом работы. В то же время выпускников колледжа кадровые службы предприятий не берут на работу из-за отсутствия опыта. Где же выход?

2. Белорусская школа профориентационной работы.

Глубокие социально-экономические изменения в Беларуси в 1980-1990-х гг. затронули не только «внешнюю сферу» профориентации человека, вступающего в жизнь. Серьезно деформирована и внутренняя среда профориентации подростка. Были разрушены семейные традиции передачи профессии от поколения к поколению, резко упал авторитет родителей и учителей как экспертов; размываются границы «мужских» и «женских» профессий. Профессиональный выбор наиболее интеллектуально развитых и личностно зрелых подростков чаще делается самостоятельно, без заметного влияния окружающих их «значимых людей» (родителей, родственников, учителей, друзей). Общая динамика такова. В 14-25 лет подростки более прислушиваются к мнению сверстников и учителей, но меньше – к мнению родителей и родственников. С возрастом влияние окружающих резко уменьшается. 16-17-летние проявляют достаточную самостоятельность, сознательность и активность в профессиональном самоопределении. В выборе профессии девушки проявляют большую активность, чем юноши.

Основными проблемами, препятствующими успешному решению всех задач профориентации, остаются отсутствие единых стандартных батарей психодиагностики, низкое финансовое и техническое оснащение центров, недостаток опыта и квалификации их сотрудников.

В 1984 году в стране началось создание центров профориентации. Три из них действовали и действуют сегодня в нашей республике: в Минске, Гродно, Новополоцке (ныне филиал Витебского областного центра профориентации).

3. Нормативные документы, регулирующие профориентационную работу.

Существуют акты, утвержденные соответствующими постановлениями министерств и ведомств:

1. Концепция развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь. Это один из документов, наиболее полно регулирующий профориентационную деятельность.

2. Положение о Республиканском координационном совете по профориентации молодежи. Этот документ существует номинально, хотя очевидна необходимость в придании ему действенной силы.

3. Программа развития профориентации молодежи на 2002-2005 гг. Этот нужный документ содержит только перечень мероприятий, но не раскрывает их содержание. Выполняет его добросовестно только РЦПОМ, хотя «подписались» под конкретными пунктами и другие организации.

Все эти документы так или иначе регулируют деятельность по профориентации. И их явно недостаточно.

Указ Президента РБ от 18.07.2001г. №399 «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики РБ.» Одно из приоритетных направлений кадровой политики в обществе - принятие мер по профориентации молодежи, поддержке молодых специалистов. К организационно-методическому обеспечению кадровой политики относится координация действий субъектов кадровой политики (к которым относится, несомненно, и центр профориентации), расширение сети консультационных организаций в области работы с кадрами, развитие системы ее психологического сопровождения. Т.е. уже на высшем уровне декларируется принцип развития кадрового потенциала и эффективности его использования в соответствии с ситуацией на рынке труда. И кто, как не организаторы профориентации, призваны помочь реализовать его, потому что начинают работать в этом направлении на раннем этапе со школьниками и специалистами школ. Это говорит о необходимости законодательного регулирования деятельности по профориентации.

4. Основные организационные принципы профориентационной работы.

| Крайности | «Золотая середина» | Крайности |
|--|---|--|
| Узкая специализация | 1. Многообразие форм и методов работы | Хаос, бессистемность, следование методическим модам |
| Морализаторство | 2. Нравственность как стержень всей работы, как основа организации разнообразия методов | Безнравственность |
| Идеализация предшествующего опыта | 3. Преемственность в работе, сохранение лучших традиций | Отрицание предшествующего опыта |
| Внутренняя пассивность, ожидание, что кто-то решит ваши проблемы | 4. Самоактивизация, способность искать внутренние резервы в работе | «Самосгорание» на работе, стремление браться за все мыслимые и немыслимые проблемы |
| Самоизоляция | 5. Профессиональное содружество возможности | Потеря профессионального самоощущения |
| Пессимизм, отчаяние | 6. Вера в успех, в свои возможности | Излишняя самоуверенность |

| | | |
|--|--|---------------------------|
| Акцентирование внимания на единичных принципах, без их взаимосвязи друг с другом | 7. Взаимосвязь принципов, их взаимодополняемость | Утеря специфики принципов |
|--|--|---------------------------|

5. Цели, задачи и направления профориентационной работы.

Профориентация относится к тем социальным системам, которые функционируют в обществе, она затрагивает различные проблемы, в том числе связанные с развитием человеческого фактора общественного производства; уже по одной только этой причине профориентацию можно считать общественной проблемой. Можно обозначить главный критерий эффективности профориентационной системы как направленность на общую цель. Можно сказать, что профориентационная работа представляет собой системную деятельность, включающую целевые установки, задачи, принципы, формы, методы.

Целью профориентационной программы является реализация государственной политики в области профориентации детей и подростков, позволяющей сформировать гармоничную личность в единстве трудового, творческого, интеллектуального, физического, духовного, нравственного и психического развития.

Основные направления профориентационной деятельности

Профориентационная деятельность должна проводиться по следующим направлениям:

- организация встреч с абитуриентами, студентами и выпускниками школ и средних профессиональных учебных заведений с одной стороны, а также встреч с руководителями институтов, факультетов и кафедр с другой, а также проведение мастер-классов, открытых лекций, семинаров и тренингов;
- проведение выступлений перед учениками старших классов, с целью их дальнейшей профориентации, а также создание групп общения (в рамках инновационных развивающих программ для старшеклассников и абитуриентов);
- проведение совместных мероприятий по профессиональной ориентации с Центром довузовского образования, а также с другими подразделениями университета;
- участие школьников и абитуриентов в традиционных профориентационных мероприятиях (Дни открытых дверей, выставка «Образование и карьера» и др.);
- разработка рекламных проспектов, использование средств массовой информации и Интернет-ресурсов для распространения информации об условиях поступления, формах обучения и т.п.;
- проведение различных тренингов, целью которых является развитие коммуникативных навыков, профессиональное самоопределение и т.п.;

– проведение профконсультаций, то есть консультаций с целью выяснить профориентацию.

6. Методы профориентации.

В профориентации важно использовать ряд форм и методов, дополняющих друг друга. Захаров выделяет следующие 3 группы форм:

1. Основные, ознакомительные: встречи со специалистами, просмотр и обсуждение телевизионных передач, выставки передового опыта, экскурсии на предприятия и в учебные заведения, информационные уроки для 6-9 классов (теоретические и практические вопросы подготовки к будущей профессии, используя методы: беседа, рассказ, объяснение, диспут, игра, сочинение, отчет о мероприятии и другие), уроки в учебных мастерских с сообщением определенных сведений профориентационного характера, демонстрация практических умений.

2. Активизирующие деятельность: индивидуальные задания для углубления знаний с учетом интересов, конкурсы для выявления склонностей, вечера техники, книги, математики, недели искусства, техники, клуб будущих специалистов, кружки технического творчества, молодежные объединения, школьные трудовые объединения.

3. Методы изучения личности: беседа (целенаправленная, индивидуальный подход, педагогический такт, ознакомление с профессиями, выявление мотивов и причин, затрудняющих выбор), анкетирование, наблюдение, анализ результатов деятельности (дневник, школьный журнал успеваемости, сочинение, тетрадь с высказываниями, личное дело, медицинское обследование) метод экспертов (обобщение высказываний друзей, учителей, родителей) метод обобщения независимых характеристик (рекомендации родителей, знакомых по выбору) педагогический эксперимент.

7. Профессиональная ориентация как направление деятельности педагога-психолога.

Спектр направлений работы очень разнообразен, но исходя из специфики деятельности психологов, можно выбрать те, которые наиболее эффективно будут решаться именно школьным психологом, в меру особенностей их специализации. Это:

- профпросвещение;
- профпропаганда;
- профдиагностика;
- профконсультирование.

Литература:

Основная:

1. Леганькова, О. В. Теория и методика профессиональной деятельности психолога: психология труда и эргономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / О. В. Леганькова, А. В. Ковалевская // Репозиторий БГПУ. – Режим доступа: <http://elib.bspu.by/handle/doc/6980>. – Дата доступа: 05.06.2019 г.

2. Психология : учеб.-метод. пособие для студентов учреждений высш. образования специальности 1-08 01 01 «Профессиональное обучение (по направлениям)» / под общ. ред. И. И. Лобача. – Минск : Белорус. нац. техн. ун-т,

2017. – 186 с.

Дополнительная:

1. Зеер, Э. Ф. Профориентология: теория и практика : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М. : Акад. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2006. – 192 с.

2. Пряжников, Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : учеб.-метод. пособие / Н. С. Пряжников. – 2-е изд., стер. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : Модек, 2003. – 400 с.

3. Чернявская, А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А. П. Чернявская. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. – 96 с.

Тема 9. Основы инженерной психологии

План:

1. Двойственность объекта исследования в инженерной психологии.
2. Классификация систем «человек – техника».
3. Эргономика.
4. Проблема приспособления техники к человеку.
5. Особенности системы «человек – техника».
6. Системный подход в решении инженерно-психологических задач.

1. Двойственность объекта исследования в инженерной психологии.

Инженерная психология – это наука, изучающая системы «человек – техника» с целью достижения их высокой эффективности и разрабатывающая психологические основы:

- конструирования техники и управления технологическим процессом;
- подбора людей, обладающих необходимым уровнем индивидуально-психологических ПВК для работы с определенной техникой;
- профессиональной подготовки людей, использующих в своей трудовой деятельности сложные технические устройства.

Инженерная психология как наука имеет двойственный характер. С одной стороны, это самостоятельная психологическая дисциплина, изучающая человека во всей полноте проявлений психики в трудовом процессе. С другой стороны, в инженерной психологии имеет место выраженный технический, инженерный аспект, касающийся конструирования техники. Это обусловлено особенностью самого двойственного по своей природе объекта исследования систем «человек – техника».

2. Классификация систем «человек – техника».

Понятие системы «человек – техника» используется как обобщающее. Оно может быть отнесено как к случаям, когда система включает одного человека и одно или несколько технических устройств, так и к случаям, когда система включает несколько человек и сложные технические устройства

Любая система «человек – техника» – это своего рода микроэлемент макросистемы, в роли которой выступает система производительных сил. Поэтому в системах «человек – техника» проявляется ряд таких общих закономерностей развития производительных сил, которые обусловлены наличием в них материального (прежде всего технического) и субъективного (человеческого) начал. Одна из таких закономерностей касается определяющих моментов производительности общественного труда. Эффективность каждой системы «человек – техника» определяется производительностью и надежностью техники, подготовленностью человека, согласованием рабочих характеристик человека и техники.

3. Эргономика.

Инженерная психология составляет ядро области научного знания, получившей название эргономики. *Эргономика* обычно рассматривает системы «человек–техника–среда», усиливая физиолого-гигиенический аспект исследований и рекомендаций. Используемое в инженерной психологии понятие системы «человек – техника» основано на положении, что всякая система функционирует в условиях внешней среды, способных оказывать то или иное воздействие на систему. Учет факторов внешней среды всегда был обязательным при инженерно-психологических исследованиях и практических разработках систем «человек – машина».

Трудовая деятельность характеризуется установлением бесконечного многообразия отношений с окружающими физической, биологической и социальной средами. Именно в трудовой деятельности наиболее ярко проявляются все индивидуально-психологические характеристики человека как личности, как субъекта деятельности.

Под улучшением характеристик трудового процесса, стимулирующих трудовую активность человека, подразумевается прежде всего следующее: надежность работы технических устройств; рациональная конструкция техники; соответствие сложности техники уровню подготовленности человека; совершенный эстетический вид технических устройств и производственных помещений; отсутствие вредных и мешающих работе внешних факторов.

Трудовая деятельность всегда была и будет связана с определенным физическим, а в условиях автоматизированного производства прежде всего психическим напряжением. Исходя из общего требования обеспечения в нашей стране условий безопасного и безвредного труда, сказанное выше следует понимать как исключение нагрузок, резко ухудшающих функциональное состояние или отрицательно влияющих на здоровье человека.

4. Проблема приспособления техники к человеку.

Приспособление техники к человеку затрагивает структурную и функциональную стороны их взаимодействия. *Структурное приспособление* связано со следующими *антропометрическими данными*: размеры и форма тела человека и отдельных его частей; пределы и характер движений в суставной системе; силовые характеристики мышечной системы; поле зрения; чувствительность анализаторов.

В соответствии с указанными данными определяются следующие *параметры техники*: размеры и форма пульта управления и кресла; размеры и форма панелей органов управления; размеры и форма органов управления (манипуляторов, педалей); объем, направление и характер движений органов управления; сопротивление органов управления; размеры и форма приборных панелей; размеры элементов индикационных частей приборов; сила сигнала (визуального или слухового).

Функциональное приспособление техники к человеку связано с особенностями деятельности информационной системы человека. Исходными данными для решения вопросов функционального приспособления являются: объем и время восприятия; объем оперативной памяти и длительность хранения информации; структурно-временные характеристики мышления; особенности внимания; особенности представлений; пределы регуляции произвольных движений; особенности координации движений; особенности взаимодействия анализаторов.

В соответствии с этим при разработке техники определяются следующие параметры: количество сигналов и частота их поступления; длительность существования сигнала; признаки привлекающего эффекта сигналов; мнемические признаки сигналов; признаки отражения в сигнале существенных характеристик объекта – источника информации; соотношение изменений индикационных элементов и движений органов управления; соответствие характеристик сигналов представлениям человека о реальной ситуации, об объекте; размещение индикаторов и органов управления в соответствии с их значимостью и очередностью использования; полнота информационного представления объекта.

5. Особенности системы «человек – техника».

Основные преимущества техники:

- стабильность выполнения однообразных действий;
- быстрота выполнения вычислительных операций, просчета вариантов с целью нахождения наилучшего по заданным критериям;
- большой объем памяти и быстрота извлечения необходимых данных;
- быстрота и точность классификации относительно простых сигналов при малых уровнях помех;
- использование для передачи информации форм энергии, к которым рецепторы человека не имеют специфической чувствительности (например, электромагнитных колебаний в диапазоне радиоволн);
- выполнение операций строго по заданным программам и алгоритмам;
- нечувствительность к влиянию социальной среды;
- относительная простота создания защитных (от внешней среды) устройств.

Основные преимущества человека:

- способность к обнаружению и опознанию сигналов в условиях высоких уровней шумов, при наличии специальных мер маскировки и т. п.;
- возможность принимать решения на основе обобщения данных и знаний, относящихся к различным областям науки, техники, производства;

- способность вырабатывать индивидуальный стиль деятельности как эффективную адаптационную меру;
- способность находить новые решения, новые способы выполнения рабочих (технологических) операций;
- способность принимать информацию по различным сенсорным каналам, легко переходить от одной модальности сигналов к другой;
- способность накапливать информацию и использовать накопленный опыт для совершенствования способов работы;
- возможность использовать для взаимодействия с техническими устройствами различные индикаторы и органы управления;
- возможность усиливать интерес к работе за счет наличия в трудовом процессе творческого, поискового компонента;
- способность сохранять готовность к действию в неожиданных ситуациях;
- способность находить новые пути в неожиданных (экстренных) ситуациях.

6. Системный подход в решении инженерно-психологических задач.

Системный подход базируется на следующих положениях:

Человек – рефлексивный элемент системы. Эта рефлексивность выражается, в частности, в том, что объект управления или вся система в целом вместе с человеком могут быть отображены в сознании человека;

Цель системы является содержанием сознания человека-оператора. Эта цель рефлексивно определяет целостность функционирования человека в системе;

Способ достижения цели человеком социально нормирован.

Методологические положения антропоморфной концепции (В.Я. Дубровский – Л.П. Щедровицкий):

1) включение человека в информационно-управляющую систему независимо от того, на что рассчитывал проектировщик, превращает эту систему в объект принципиально иного типа, который уже не может быть представлен в виде «поточной» системы, этот объект – система человеческой деятельности;

2) в системах человеческой деятельности машины с их функционированием не являются и не могут быть проектировочными компонентами;

3) человек и машина не могут рассматриваться как компоненты системы «человек – машина»;

4) особенности способа функционирования человека в системе не позволяют представить его в виде поточной системы.

Литература:

Основная:

1. [Леганькова, О. В.](#) Теория и методика профессиональной деятельности психолога: психология труда и эргономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / О. В. Леганькова, [А. В. Ковалевская](#) // Репозиторий БГПУ. – Режим доступа: <http://elib.bspu.by/handle/doc/6980>. – Дата доступа: 05.06.2019 с.

2. Психология : учеб.-метод. пособие для студентов учреждений высш. образования специальности 1-08 01 01 «Профессиональное обучение (по направлениям)» / под общ. ред. И. И. Лобача. – Минск : Белорус. нац. техн. ун-т, 2017. – 186 с.

Дополнительная:

1. Северин, А. В. Инженерная психология и психология труда : учеб.-метод. пособие для студентов днев. и заоч. форм обучения психол.-пед. фак. специальности 1-23 01 04 «Психология» / А. В. Северин ; Брест. гос. ун-т, Каф. психологии. – Брест : Брест. гос. ун-т, 2009. – 56 с.

2. Толочек, В. А. Современная психология труда : учеб. пособие для студентов вузов / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.

ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Содержит материалы для проведения семинарских занятий в соответствии с учебной программой дисциплины «Основы социально-педагогической деятельности»

Тема 2. Психологические закономерности формирования трудовой деятельности.

Семинарское занятие 1

Вопросы для обсуждения:

1. Профессиональная деятельность как система (по В.Д.Шадрикову).
2. Роль профессиональной деятельности в формировании личности.
3. Кризисы профессионального становления личности.
4. Формирование индивидуального стиля трудовой деятельности (взгляды В.С.Мерлина).
5. Нормативно-правовая основа работы с учащимися.

Практические задания:

1. Определить причины кризисов профессионального становления личности.
2. Провести диагностику синдрома «эмоционального выгорания».

Дискуссия: «Роль социальных институтов в профессиональном самоопределении молодежи»

Рекомендуемая литература: основная: [1; 2]; дополнительная: [1; 2; 3; 5].

Тема 2.4. Понятие о профессиологии и профессиографии.

Семинарское занятие 2

Вопросы для обсуждения:

1. Соотношение понятий: профессия, специальность, квалификация, должность.
2. Профессиография и профессиология.
3. Методы профессиографирования.
4. Структура системы профориентации в РБ.
5. Молодежь и рынок труда.

Практические задания:

1. Разработать профессиограмму социального педагога.
2. Анализ «формулы» социономических профессий.
3. Анализ психограмм социономических профессий.

Темы рефератов, докладов и презентаций:

1. Модульный подход в профессиографировании.
2. Трудности изучения профессий в современных условиях.

Рекомендуемая литература: основная: [1; 2]; дополнительная: [1; 4; 5].

Тема 5. Профессионально-важные качества личности и формирование профессионального мастерства.

Семинарское занятие 3

Вопросы для обсуждения:

1. Периодизация развития человека как субъекта труда.
2. Профессионально-значимые свойства личности.
3. Психологические предпосылки подготовки, переподготовки специалистов и повышения квалификации кадров.
4. Специфические задачи профессионального самоопределения различных образовательно-возрастных групп.
5. Основные факторы выбора профессии.

Практические задания:

Деловая игра «Образ специалиста».

Дискуссия: «Ошибки выбора профессии»

Рекомендуемая литература: основная: [1; 2]; дополнительная: [2; 3; 4; 6].

Тема 6. Профессиональная направленность личности и ее изучение.

Семинарское занятие 4

Вопросы для обсуждения:

1. Компоненты профессиональной направленности.
2. Этапы развития профессиональной направленности.
3. Компоненты профессиональной направленности.
4. Формирование профессиональной направленности.

Практические задания:

1. Диагностика профессиональной направленности личности.
2. Изучение ценностных ориентаций личности.
3. Деловая игра «Пресс-конференция «Изучение профессиональной направленности личности»».

Рекомендуемая литература: основная: [1; 2]; дополнительная: [2; 3; 4].

Тема 7. Профессиональная пригодность и профессиональный отбор.

Семинарское занятие 5

Вопросы для обсуждения:

1. Профессиональная пригодность как система.
2. Этапы формирования профессиональной пригодности.
3. Классификация профессиональной пригодности (по А.Е.Климову).
4. Организация и процедура проведения профессионального отбора и подбора. Этапы отбора персонала.

Практические задания:

Деловая игра «Отбор персонала».

Рекомендуемая литература: основная: [1; 2]; дополнительная: [2; 3; 4; 6].

Тема 8. Психология профессиональной ориентации и профессионального консультирования.

Семинарское занятие 6

Вопросы для обсуждения:

1. Направления профориентации.
2. Группы методов профессиональной ориентации в соответствии с целями профориентационной помощи.
3. Методы профориентационной работы.

Практические задания:

1. Определить направления, цели и задач профориентационной работы.
2. Разработать профориентационную программу.

Дискуссия: «Типичные трудности в проведении профконсультации».

Рекомендуемая литература: основная: [1; 2]; дополнительная: [1; 4; 6].

Семинарское занятие 7

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие профессионального консультирования в психологической теории и практике. Этические аспекты профконсультирования.
2. Виды профконсультаций.
3. Типология профконсультационных ситуаций. Типы оптантов в связи с задачами профконсультаций.

Практические задания:

Деловая игра «Профессиональное консультирование субъектов профессионального самоопределения».

Рекомендуемая литература: основная: [1; 2]; дополнительная: [1; 4; 6].

РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

Раздел контроля знаний УМК содержит контрольные материалы для итогового контроля компетенций студентов по учебной дисциплине «Психология труда»: вопросы к зачету и контрольные тесты (при их наличии)

Вопросы к зачету

1. Предмет и задачи психологии труда.
2. Методы психологии труда.
3. Связь психологии труда с другими науками и разделами психологии.
4. Исторические этапы развития психологии труда.
5. История профессиональной ориентации.
6. Исследования белорусских психологов в области психологии труда и профориентационной психологии.
7. Профессиональная деятельность как система.
8. Профессиональные деформации личности. Профессиональные деструкции.
9. Роль профессиональной деятельности в формировании личности.
10. Кризисы профессионального становления.
11. Соотношение понятий «профессия», «специальность», «должность», «занятие».
12. Принципы классификации профессий: типы, классы, отделы, ярусы профессий.
13. Профессиографирование. Виды профессиограмм.
14. Психофизиологическая характеристика профессиональной деятельности (психограмма).
15. Профессионально-значимые свойства личности и формирование профессионального мастерства.
16. Разработка профессионально-квалификационной характеристики.
17. Психологические предпосылки подготовки, переподготовки специалистов и повышения квалификации кадров.
18. Основные компоненты профессиональной направленности. Этапы становления профессиональной направленности.
19. Пути формирования и развития профессиональной направленности на различных этапах профессионального самоопределения.
20. Диагностика профессиональной направленности личности (на примере конкретных методик).
21. Профпригодность. Основные факторы и критерии профпригодности.
22. Профессиональная пригодность: понятие, этапы формирования.
23. Профессиональная пригодность как система. Классификация профессиональной пригодности (по А.Е.Климову).
24. Организация и процедура проведения профессионального отбора и подбора. Этапы отбора персонала.
25. Основные направления профессиональной ориентации.

26. Цели и задачи профессиональной консультации. Теоретические модели профконсультации.
27. Виды профконсультаций: индивидуальная и групповая, первичная и углубленная. Эффективность профконсультации.
28. Оператор в системе «человек – машина».
29. Функциональные состояния и трудовая деятельность.
30. Психологические особенности труда в организации. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности.
31. Физиология и гигиена труда.
32. Профессионально важные качества работника социальной сферы.
33. Понятие профессиональных деформаций. Профессиональные деструкции.

Вопросы промежуточного контроля

| № | Содержание вопроса | Варианты ответов |
|----|--|--|
| 1. | <i>Укажите лишнее.</i> Определяющим для характеристики труда является ... | способ обеспечения жизнедеятельности, средство познания, средство преобразования окружающего мира, условие развития человека, усвоение готовых знаний, |
| 2. | <i>Укажите лишнее.</i> Трудовая деятельность ... | должна быть организована, должна быть обеспечена, должна соответствовать возможностям психологических систем человека, должна соответствовать возможностям физиологических систем человека, не должна соответствовать особенностям человека, |
| 3. | <i>Укажите лишнее.</i> Основным предметом психологии труда (по Б.Ф. Ломову) является изучение ... | психологических закономерностей трудовой деятельности, роли психических функций человека в реализации трудовых задач, роли индивидуальных особенностей человека в реализации трудовых задач, характеристик процесса взаимной адаптации человека и различных компонентов деятельности, моральной удовлетворенности человека результатами трудовой деятельности, |
| 4. | Отрасль науки, которая изучает социальную престижность профессий – это ... | социология профессий, статистика труда, профессиональная экология, гигиена труда, трудовое право, |
| 5. | Отрасль науки, которая изучает массовые явления и процессы в области труда с помощью системы различных | социология профессий, статистика труда, профессиональная экология, гигиена труда, |

| | | |
|-----|---|---|
| | количественных показателей – это ... | трудовое право, |
| 6. | Отрасль науки, которая изучает влияние профессиональной среды на человека, возможностей создания комфортной профессиональной среды – это | социология профессий, статистика труда, профессиональная экология, гигиена труда, трудовое право, |
| 7. | Отрасль науки, которая изучает санитарные условия и факторы трудового процесса, рабочего места – это ... | социология профессий, статистика труда, профессиональная экология, гигиена труда, трудовое право, |
| 8. | Отрасль науки, которая изучает юридическое оформление трудовых отношений, меры взыскания за нарушения трудовой дисциплины, трудовые конфликты – это ... | социология профессий, статистика труда, профессиональная экология, гигиена труда, трудовое право, |
| 9. | Отрасль науки, которая изучает функциональные сдвиги в организме в процессе труда, разрабатывает рекомендации по организации труда в оптимальном режиме труда – это | инженерная психология, профориентология, психология управления, физиология труда, психология труда, |
| 10. | Отрасль психологической науки, которая занимается описанием профессий, их классификацией – это ... | инженерная психология, профессиография, психология управления, физиология труда, психология труда, |
| 11. | Система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей человека для оказания ему помощи в выборе профессии – это ... | инженерная психология, профориентация, психология управления, физиология труда, психология труда, |
| 12. | Комплекс психолого-педагогических, медицинских, социальных мероприятий, направленных на формирование профессионального самоопределения молодого человека, – это ... | инженерная психология, профориентация, психология управления, физиология труда, психология труда, |
| 13. | Отрасль психологической науки, которая изучает закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в различных видах труда – это ... | инженерная психология, профориентология, психология управления, физиология труда, психология труда, |
| 14. | Отрасль психологической науки, которая изучает закономерности | инженерная психология, профориентология, |

| | | |
|-----|--|--|
| | процессов информационного взаимодействия человека и техники – это ... | психология управления, физиология труда, психология труда, |
| 15. | Отрасль психологической науки, которая изучает закономерности организации и управления трудовой деятельности – это ... | инженерная психология, профессиография, психология управления, эргономика, психология труда, |
| 16. | Отрасль психологической науки, которая изучает трудовую деятельность с целью обеспечения эффективности, надежности и безопасности труда, сохранении здоровья человека – это ... | инженерная психология, профессиография, психология управления, эргономика, психология труда, |
| 17. | Деятельность, посредством которой человек участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию – это ... | профессия, занятие, специальность, специализация, квалификация, |
| 18. | Область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые для его существования средства – это ... | профессия, занятие, специальность, специализация, квалификация, |
| 19. | Область возможных трудовых действий, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности, профессионально важные качества личности – ... | профессия, занятие, специальность, специализация, квалификация, |
| 20. | Деятельность человека для поддержания своего существования, обычно не главная – это ... | профессия, занятие, специальность, специализация, квалификация, |
| 21. | Один из видов профдеятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных результатов – это ... | профессия, занятие, специальность, специализация, квалификация, |
| 22. | Новые сферы приложения возможностей человека внутри одной профессии, появляющиеся по мере его профессионального роста – это ... | профессия, занятие, специальность, специализация, квалификация, |
| 23. | Требования профессиональной деятельности к работнику в | профессия, занятие, |

| | | |
|-----|--|--|
| | качественном и количественном выражении – это ... | специальность, специализация, квалификация, |
| 24. | Индивидуальная характеристика, отражающая степень соответствия профессионализма человека требованиям профессии – это ... | профессия, занятие, специальность, специализация, компетентность, |
| 25. | Индивидуально-психологические свойства личности человека, отвечающие требованиям деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения – это ... | профессиональные способности, профессионально важные качества, профессиональные навыки, профессиональных знаний, готовность к труду, |
| 26. | Качества человека, влияющие на эффективность осуществления его труда – это ... | профессиональные способности, профессионально важные качества, профессиональные навыки, профессиональных знаний, готовность к труду, |
| 27. | Профессиональные действия, доведенные до определенного уровня автоматизма, которые образуют «техники» в труде специалиста – это ... | профессиональные способности, профессионально важные качества, профессиональные навыки, профессиональных знаний, готовность к труду, |
| 28. | Знания о разных сторонах профессиональной деятельности, о способах их осуществления – это ... | профессиональные способности, профессионально важные качества, профессиональные навыки, профессиональных знаний, готовность к труду, |
| 29. | Состояние мотивационной сферы, установка на труд, обеспечивающая его эффективное выполнение – это ... | профессиональные способности, профессионально важные качества, профессиональные навыки, профессиональных знаний, готовность к труду, |
| 30. | Профессиональное самоопределение и профессиональное «созревание» происходит / длится в ... | детстве, подростковом возрасте, юношеском возрасте, подростково-юношеском возрасте, течение всей жизни, |
| 31. | Определите, о какой группе ПВК личности идет речь: «Мало изменяются на протяжении профессионального пути и относятся к наиболее стабильным свойствам личности – это ...» | индивидуально-типологические свойства, сенсорно-перцептивные свойства, психомоторные свойства, имажинитивные свойства, волевые свойства, |
| 32. | Определите, о какой группе ПВК личности идет речь: «Общий для данного индивида способ чувствительности, являющийся свойством сенсорной | индивидуально-типологические свойства, сенсорно-перцептивные свойства, психомоторные свойства, имажинитивные свойства, волевые свойства, |

| | | |
|-----|---|--|
| | организации человека в целом, – это ...» | |
| 33. | Определите, о какой группе ПВК личности идет речь: «Свойства, определяющие систему действий человека, – это ...» | индивидуально-типологические свойства, сенсорно-перцептивные свойства, психомоторные свойства, имажинитивные свойства, волевые свойства, |
| 34. | Определите, о какой группе ПВК личности идет речь: «Свойства, определяющие индивидуальные различия в характеристиках воображения, – это ...» | индивидуально-типологические свойства, сенсорно-перцептивные свойства, психомоторные свойства, имажинитивные свойства, волевые свойства, |
| 35. | Определите, о какой группе ПВК личности идет речь: «Сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности, выраженное в умении преодолевать внешние и внутренние трудности, – это ...» | индивидуально-типологические свойства, сенсорно-перцептивные свойства, психомоторные свойства, имажинитивные свойства, волевые свойства, |
| 36. | Стремление удовлетворить своим выбором не только личностные потребности в трудовой деятельности, но и принести как можно больше пользы обществу – это принцип ... | сознательности выбора профессии, связи профориентационной работы с жизнью, систематичности и преемственности в профориентации, взаимосвязи профориентационных центров, индивидуализации, |
| 37. | Система обучения и воспитания должна ориентироваться на учет задатков и возможностей каждого студента в процессе его воспитания и социализации – это принцип ... | сознательности выбора профессии, связи профориентационной работы с жизнью, систематичности и преемственности в профориентации, взаимосвязи профориентационных центров, индивидуализации, |
| 38. | ... – это направление профориентации включает профинформацию и профпропаганду | профессиональное просвещение, предварительная профессиональная диагностика, профессиональная консультация, профессиональная диагностика, раннее профессиональное воспитание, |
| 39. | ... – это направление профориентации нацелено на выявление интересов и способностей личности к той или иной профессии | профессиональное просвещение, предварительная профессиональная диагностика, профессиональная консультация, профессиональная диагностика, раннее профессиональное воспитание, |
| 40. | ... – это направление профориентации нацелено на оказание индивидуальной помощи в выборе профессии со | профессиональное просвещение, предварительная профессиональная диагностика, профессиональная консультация, |

| | | |
|-----|--|---|
| | стороны специалистов-профконсультантов | профессиональная диагностика, раннее профессиональное воспитание, |
| 41. | ... – это направление профориентации предполагает определение пригодности учащихся по выбранной ими профессии для выявления наибольшей вероятности успешного её освоения | профессиональное просвещение, предварительная профессиональная диагностика, профессиональная консультация, профессиональная диагностика, раннее профессиональное воспитание, |
| 42. | ... – это направление профориентации ставит своей целью формирование у учащихся позитивного отношения к труду, чувства долга и ответственности | профессиональное просвещение, предварительная профессиональная диагностика, профессиональная консультация, профессиональная диагностика, раннее профессиональное воспитание, |
| 43. | Консультация адресована скорее родителям и воспитателям, чем детям. Осуществляется в игровой форме и связана с формированием положительного отношения к труду. Это – ... | ранняя детская консультация, консультация уч-ся средних классов, консультация родителей учащихся, консультация старшеклассников и выпускников школ, помощь абитуриенту, |
| 44. | Консультация по итогам диагностической работы проводится по запросу школьников, но не предполагает окончательных выводов и рекомендаций. Это – ... | ранняя детская консультация, консультация учащихся средних классов, консультация родителей учащихся, консультация старшеклассников и выпускников школ, помощь абитуриенту, |
| 45. | Консультация нацелена на формирование способности к сотрудничеству, предполагающему согласование и распределение усилий по оказанию помощи детям. Это – ... | ранняя, детская консультация, профконсультация учащихся средних классов, консультация родителей учащихся, консультация старшеклассников и выпускников школ, помощь абитуриенту, |
| 46. | Главное направление консультации – содействие конкретному выбору, проверка и уточнение сделанного выбора школьника. Это – ... | ранняя, детская консультация, консультация учащихся средних классов, консультация родителей учащихся, консультация старшеклассников и выпускников школ, помощь абитуриенту, |
| 47. | Консультация состоит в уточнении факультета, кафедры или специальности, когда профессиональное учебное заведение им уже выбрано. Это – ... | ранняя, детская консультация, консультация учащихся средних классов, консультация родителей учащихся, консультация старшеклассников и выпускников школ, помощь абитуриенту, |
| 48. | <i>Укажите лишнее.</i> Виды трудовой деятельности различаются: | по содержанию труда, по средствам труда, по условиям труда, по организации труда, по эстетике труда, |

| | | |
|-----|---|--|
| 49. | <i>Укажите лишнее.</i> Перечень основных классификационных признаков трудовой деятельности по средствам труда: | ручной, механизированный, автоматический, автоматизированный, комфортный, |
| 50. | <i>Укажите лишнее.</i> Перечень основных условий труда: | комфортные, экстремальные, вредные, опасные, профопыт, |
| 51. | <i>Укажите лишнее.</i> Перечень основных классификационных признаков трудовой деятельности по организации труда: | индивидуальный, коллективный, динамический, монотонный, профопыт, |
| 52. | <i>Укажите лишнее.</i> Перечень основных классификационных признаков трудовой деятельности по требованиям к субъекту труда: | уровень способностей, профобразование, профопыт, состояние здоровья, комфортность, |
| 53. | К группе практических (лат. « <i>praxis</i> » – дело) психических состояний человека (по В.А. Ганзену) не относится: | воодушевление, мобилизация, вработывание, готовность, наслаждение, |
| 54. | Эмфазия (вдохновение), воодушевление, мобилизация, вработывание, готовность, активизация – это группа психических состояний человека, которые называются: | мотивационные, гуманитарные, эмоциональные, аффективные, практические, |
| 55. | Психическое состояние человека, имеющее эмоциональный и волевой компонент и возникающее в случае невозможности эффективного выполнения деятельности, называется ... | атараксия, негодование, возмущение, пресыщение, фрустрация, |
| 56. | <i>Укажите лишнее.</i> Основные функции психических состояний при осуществлении трудовой деятельности ... | организационная, дезорганизационная, ориентационная, регуляторная, облегчение состояния, |
| 57. | К основным факторам, определяющим динамику функционального состояния работника, не относи(-я)тся ... | степень физиологического комфорта, мотивационные установки, напряженность деятельности, состояние работоспособности, умственные способности, |
| 58. | Свойства психических процессов и психомоторные функции (по В.Д. Шадрикову), | практические состояния, специальные способности, функциональные механизмы, |

| | | |
|-----|---|--|
| | обеспечивающие эффективность деятельности, – это ... | общие способности, профессиональные способности, |
| 59. | Этапом формирования профессиональных способностей при овладении профессией (по В.Д. Шадрикову), не является ... | вхождение в деятельность, первичная профессионализация, стабилизация, вторичная профессионализация, регрессия профессионального развития личности, |
| 60. | Ученик не имеет собственного опыта; деятельность осваивается по инструкции; система профессиональных способностей не сформирована. Это характеристики <i>какого</i> этапа профессионализации | вхождение в деятельность, первичная профессионализация, стабилизация, вторичная профессионализация, регрессия профессионального развития личности, |
| 61. | Приобретение индивидуального опыта; развитие ведущих профессионально-важных качеств, отвечающих за прием информации. Это характеристики <i>какого</i> этапа профессионализации | вхождение в деятельность, первичная профессионализация, стабилизация, вторичная профессионализация, регрессия профессионального развития личности, |
| 62. | Стабилизация профессиональных способностей, отвечающих за прием и переработку информации; формирование индивидуального стиля выполнения деятельности. Это характеристики <i>какого</i> этапа профессионализации | вхождение в деятельность, первичная профессионализация, стабилизация, вторичная профессионализация, регрессия профессионального развития личности, |
| 63. | На данном этапе профессионализации субъект переходит от системы проф. способностей до накопления профессионального опыта, к системе профессионально-важных качеств личности, основанной на личном опыте. | вхождение в деятельность, первичная профессионализация, стабилизация, вторичная профессионализация, регрессия профессионального развития личности, |
| 64. | Характеристика синдрома психического выгорания, означающая чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой, – это ... | стресс, профессионализация, эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений, |
| 65. | Характеристика синдрома психического выгорания, означающая циничное отношение к труду и объектам своего труда, – это ... | стресс, профессионализация, эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений, |
| 66. | Характеристика синдрома психического выгорания, | стресс, профессионализация, |

| | | |
|--|---|--|
| | означающая возникновение у работников чувства некомпетентности в своей проф. сфере, осознание неуспеха в ней, – это ... | эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений, |
|--|---|--|

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Содержит учебную программу, методические рекомендации по изучению учебной дисциплины, методические рекомендации по организации управляемой самостоятельной работы, перечень рекомендуемой литературы, информационно-аналитические материалы для изучения учебной дисциплины «Основы социально-педагогической деятельности»

Методические рекомендации по изучению учебной дисциплины:

Рекомендации студентам по подготовке к семинарским занятиям

Семинар – эффективная форма закрепления полученных по изучаемой теме знаний. Этим видом учебной работы предусмотрено углубление и расширение знаний по изучаемой дисциплине, а также повышение познавательной активности студентов.

Технология организации и проведения семинарских занятий по учебной дисциплине «Психология труда» предусматривает предварительное определение темы, основных вопросов, которые выносятся на обсуждение, ознакомление и изучение рекомендуемой литературы и нормативных документов для изучения и анализа. В ходе семинара каждый студент опирается на конспекты лекций, собственные выписки из учебников, научных статей, статей нормативных документов.

Для стимулирования самостоятельного мышления используются различные активные методики обучения: проблемные ситуации, ролевые игры, тесты и интерактивный опрос.

При изучении данной учебной дисциплины используются следующие виды учебных семинаров:

Междисциплинарные. На занятия выносятся тема, которую необходимо рассмотреть в различных аспектах. На него также могут быть приглашены специалисты учреждений образования, социально-педагогических учреждений. Между студентами распределяются задания для подготовки сообщений по теме. Метод междисциплинарного семинара позволяет расширить кругозор студентов, приучает к комплексной оценке проблем, дает возможность видеть межпредметные связи.

Проблемный семинар. Перед изучением определенной темы курса студентам предлагается обсуждение заявленной проблемы, связанной с содержанием данного раздела, темы. Накануне студенты получают задание сформулировать и изучить проблему. Во время семинара в условиях групповой дискуссии проводится обсуждение. Метод проблемного семинара позволяет выявить уровень знаний студентов в данной области и сформировать стойкий интерес к изучаемому разделу (теме, вопросу) учебного курса.

Тематические. Этот вид семинара готовится и проводится с целью акцентирования внимания студентов на какой-либо актуальной теме или на

наиболее важных и существенных ее аспектах. Перед началом семинара студентам дается задание - выделить существенные стороны темы или же преподаватель может это сделать сам в том случае, когда студенты затрудняются. Тематический семинар углубляет знания студентов, ориентирует их на активный поиск путей и способов решения затрагиваемой проблемы, формирует умение проследить связь конкретной темы с практикой.

Ориентационные. Предметом этих семинаров становятся новые аспекты известных тем или способов решения уже поставленных и изученных проблем. Метод ориентированных семинаров помогает подготовить студентов к активному и продуктивному изучению нового материала, аспекта или проблемы.

Подготовка к семинару по «Основам социально-педагогической деятельности» является обязательной и обеспечивает полноценное освоению темы и эффективную работу на семинаре. Подготовка к семинару предполагает:

Ознакомление с планом семинарского занятия по изучаемой теме, с основными и дополнительными вопросами, выносимыми на обсуждение, определение целей и задач семинара.

Подбор систематизированного материала к семинару: прочтение конспекта лекции по теме семинарского занятия, работа с рекомендуемой учебной литературой и нормативно-правовыми документами по данной теме.

Подбор по теме семинарского занятия материалов из периодической печати, видеосюжетов для обсуждения.

Уделить особое внимание основным понятиям изучаемой темы, владение которыми способствует эффективному усвоению курса.

Написание развернутого конспекта семинара, распределение пунктов плана по времени, целесообразно подготовить тезисы выступления. Моделирование вступительной и заключительной частей семинара.

Одним из условий, обеспечивающих успех семинарских занятий, является совокупность определенных конкретных требований к выступлениям, докладам, рефератам студентов.

Требования к выступлениям студентов на семинаре по изучаемой теме.

Связь выступления с предшествующей темой или вопросом.

Раскрытие сущности проблемы.

Методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Разумеется, студент не обязан строго придерживаться такого порядка изложения, но все аспекты вопроса должны быть освещены, что обеспечит выступлению необходимую полноту и завершенность.

Методические рекомендации по организации управляемой самостоятельной работы

Тема 7.3. Профессиональная пригодность. Профессиональный отбор и подбор (2 ч., лекция)

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Классификация профессиональной пригодности (по А.Е.Климову).
2. Профессионально важные качества личности специалиста.
3. Профессиональный отбор и профессиональный подбор кадров.

Задания, формирующие достаточные знания по изученному учебному материалу на уровне узнавания

1. Законспектировать предложенный материал.
2. Составить словарь по основным понятиям темы: профессиональная пригодность, профессиональный отбор, профессиональный подбор, этапы отбора персонала.

Задания, формирующие компетенции на уровне воспроизведения

1. Оформить материал в таблицу, выделить основные компоненты профессиональной пригодности и их особенности.

Задания, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний

1. Дать сравнительную характеристику психологам, их концепциям.
2. Дать характеристику основным факторам формирования профессиональной пригодности.

Форма контроля: проверка конспектов (гlossария), обобщающих таблиц.

Литература: Основная: [1], [2]. Дополнительная: [2], [3].

Тема 8.3. Психология профессиональной ориентации и профессионального консультирования (2 ч., лекция)

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Определение целей, задач и методов профориентационной работы.
2. Виды профконсультаций.
3. Типология профконсультационных ситуаций, типы оптантов.
4. Разработка профориентационной программы.

Задания, формирующие достаточные знания по изученному учебному материалу на уровне узнавания

1. Ознакомиться с нормативными документами, регулирующими профориентационную работу: Положение о профцентрах, профессиональных консультационных пунктах (ПКП) в УПК, кабинетах (уголках) профориентации в школах.

2. Законспектировать основные положения нормативных документов.

Задания, формирующие компетенции на уровне воспроизведения

1. Составить Программу профориентации для учащихся учреждения среднего образования.

Задания, формирующие компетенции на уровне применения полученных

знаний

1. Провести профориентационное занятие.
2. Осуществить рефлексию проведенного занятия.

Форма контроля: проверка индивидуальных заданий, самостоятельных работ.

Литература: Основная: [1], [2]. Дополнительная: [2], [3].

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы:

| № темы | Название темы, раздела | Часы СРС | Задание | Форма выполнения |
|--------------------|--|-----------|--|---|
| 1. | Предмет, задачи и методы психологии труда | 2 | Составление глоссария. | Обобщающие таблицы |
| 2. | Психологические закономерности формирования трудовой деятельности | 4 | Подготовка конспектов выступлений к семинарскому занятию. | Доклады, Сообщения |
| 4. | Понятие о профессиологии и профессиографии | 2 | Подготовка конспектов выступлений к семинарскому занятию. Подготовка блок-схем | Доклады, Сообщения |
| 5. | Профессионально важные качества личности и формирование профессионального мастерства | 4 | Разработка квалификационной характеристики по алгоритму | Профессионально-квалификационная характеристика |
| 6. | Профессиональная направленность личности и ее изучение | 4 | Подготовка конспектов и схем выступлений к семинарскому занятию. Решение практических задач. Самодиагностика профессиональной направленности | Доклады, Таблицы, Конспекты, Заключение по итогам диагностики |
| 7. | Профессиональная пригодность. Профессиональный отбор и подбор | 6 | Конспектирование материала. Подготовка творческого задания по теме. Составление глоссария | План-конспект, эссе, Обобщающие таблицы, схемы, глоссарий |
| 8. | Психология профессиональной ориентации и профессионального консультирования | 6 | Самодиагностика. Выполнение индивидуальных заданий в рамках самостоятельной работы | Программы профориентационной работы с учащимися |
| Всего часов | | 28 | | |

Глоссарий

Гигиена труда – отрасль науки, которая изучает санитарные условия и факторы трудового процесса, рабочего места.

Готовность к труду – состояние мотивационной сферы, установка на труд, обеспечивающая его эффективное выполнение.

Занятие – деятельность человека для поддержания своего существования, обычно не главная, не обязательно связанная с его самореализацией.

Индивидуальный стиль деятельности – устойчивая система наиболее эффективных приемов и способов организации своей деятельности и поведения.

Инженерная психология – отрасль психологической науки, которая изучает закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники.

Квалификация – требования профессиональной деятельности к работнику, имеющие качественное и количественное выражение.

Компетентность – индивидуальная характеристика, отражающая степень соответствия профессионализма человека требованиям профессии.

Профессиограмма – описание различных объективных характеристик деятельности.

Профессиография – отрасль психологической науки, которая занимается описанием профессий, их классификацией.

Профессиональная деформация знаний – глубокая специализация человека в профессиональной сфере, ограничение сферы познаний тем, что необходимо для эффективного выполнения профессиональных обязанностей при полной неосведомленности в других областях.

Профессиональная деформация мотивационной сферы – чрезмерная увлеченность какой-либо профессиональной сферой («трудоголизм») при снижении интереса к другим.

Профессиональная консультация – оказание помощи в профессиональном самоопределении, предоставление человеку рекомендаций о возможных направлениях профессиональной деятельности.

Профессиональные стереотипы – упрощенный подход к решению проблем, который проявляется в наличии автоматизированных навыков, подсознательных установок и уверенности в их достаточности.

Профессиональная экология – отрасль науки, которая изучает влияние профессиональной среды на человека, возможности создания комфортной профессиональной среды.

Профессиональные деструкции – постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда, на взаимодействии с другими участниками, на развитии самой личности.

Профессиональные знания – знания о разных сторонах профессиональной деятельности, о способах их осуществления.

Профессиональные навыки – профессиональные действия, доведенные до определенного уровня автоматизма, которые образуют «техники» в труде специалиста.

Профессиональные способности – индивидуально-психологические свойства личности человека, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

Профессия – социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития.

Профориентация – система социально-экономических, психолого-педагогических и медико-физиологических мероприятий, нацеленных на формирование профессионального самоопределения; выявление личностных особенностей, интересов и способностей индивида с целью оказания помощи в разумном выборе профессии.

Психическое выгорание – регресс профессионального развития, постепенное эмоциональное истощение, потеря мотивации и работоспособности.

Психология труда – отрасль психологической науки, которая изучает закономерности формирования и проявления психической деятельности человека в различных видах труда.

Психология управления – отрасль психологической науки, которая изучает закономерности организации и управления трудовой деятельности.

Специализация – новые сферы приложения возможностей человека внутри одной профессии, появляющиеся по мере его профессионального роста.

Специальность – конкретная форма деятельности, которая характеризуется специфическими особенностями целей, процесса, средств труда и профессиональной подготовки субъекта труда; один из видов профессиональной деятельности внутри профессии.

Субъект труда – индивид или группа, выступающие источником активности и являющиеся носителем предметно-практической деятельности.

Трудовое право – отрасль науки, которая изучает юридическое оформление трудовых отношений, меры взыскания за нарушения трудовой дисциплины, трудовые конфликты.

Физиология труда – отрасль науки, которая изучает функциональные сдвиги в организме в процессе труда, разрабатывает рекомендации по организации труда в оптимальном режиме труда.

Хронометраж – метод трудовой деятельности, который дает оценку временных параметров трудового процесса.

Эргономика – отрасль психологической науки, которая изучает трудовую деятельность с целью обеспечения эффективности, надежности и безопасности труда, сохранении здоровья человека.

Учебная программа «Психология труда»

КОНТРОЛЬНЫЙ
ЭКЗЕМПЛЯР

Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический
университет имени Максима Танка»



Проректор по учебной работе БГПУ
В.М. Зеленкевич

_____ 2019

Регистрационный № УД-23-1/29 / уч.

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Учебная программа учреждения высшего образования
по учебной дисциплине для специальности:
1-03 04 04 Социальная и психолого-педагогическая помощь

2019 г.

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта высшего образования первой ступени Республики Беларусь ОСВО 1-03 04-04 – 2016, утвержденного 30.08.2016, регистрационный № 89 для специальности 1-03 04 04 Социальная и психолого-педагогическая помощь и учебного плана по специальности 1-03 04 04 Социальная и психолого-педагогическая помощь

СОСТАВИТЕЛЬ:

Т.В. Гормоза, доцент кафедры возрастной и педагогической психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», кандидат психологических наук, доцент

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

кафедра психологии управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь;

А. В. Пищова, доцент кафедры социальной педагогики учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», кандидат педагогических наук, доцент

Рекомендована к утверждению:

Кафедрой возрастной и педагогической психологии
(протокол № 16 от 04.06.2019 г.)

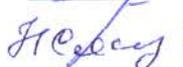
Заведующий кафедрой  Е.В. Бондарчук

Научно-методическим советом БГПУ
(протокол № 6 от 18.06.2019 г.)

Оформление учебной программы и сопровождающих ее материалов действующим требованиям Министерства образования Республики Беларусь соответствует.

Методист учебно-методического отдела БГПУ  Е.А. Кравченко

Директор библиотеки

 Н.П. Семикова

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Психология труда» входит в цикл общенаучных и общепрофессиональных учебных дисциплин (компонент учреждения высшего образования) подготовки студентов на первой ступени высшего образования по специальности 1-03 04 04 «Социальная и психолого-педагогическая помощь». Предметом изучения «Психологии труда» являются психологические закономерности и механизмы функционирования процессов деятельности в системе «человек-человек» при выполнении профессиональных функций. Деятельность педагога-психолога требует таких профессиональных и социально-психологических качеств личности, которые позволят специалисту успешно решать вопросы, связанные с профилактикой профессионального выгорания и управления стрессовыми ситуациями.

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов знаний психологических основ труда и профессиональной ориентации, приобретение навыков и умений, необходимых в повседневной практической деятельности специалиста в области социэкономических профессий.

Задачи изучения дисциплины:

- 1) усвоение основных представлений о психологии труда и ее методах, о профориентации молодежи и ее технологиях;
- 2) формирование навыков рефлексии будущей профессиональной деятельности;
- 3) формирование умений соотносить личностные характеристики с требованиями профессиональной деятельности;
- 4) формирование ответственного отношения к психолого-педагогической деятельности и готовности к оказанию психологической помощи индивидам и группам в системе образования.

Место учебной дисциплины в системе подготовки специалиста по социальной и психолого-педагогической помощи, связи с другими учебными дисциплинами

Дисциплина опирается на предварительное изучение студентами психологических дисциплин, предусмотренных учебным планом специальности. Освоение учебной дисциплины «Психология труда» обеспечивает углубление профессиональной подготовки, получаемой студентами при изучении дисциплин «Психология», «Теоретические и методологические основы психологической помощи», «Психология личности и индивидуальных различий».

Изучение учебной дисциплины «Психология труда» должно обеспечить формирование у студентов академических (АК), социально-личностных (СЛК) и профессиональных (ПК) компетенций.

Требования к академическим компетенциям

Студент должен:

- АК-1. Уметь применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач.

- АК-6. Владеть междисциплинарным подходом при решении проблем.
- АК-9. Уметь учиться, повышать свою квалификацию в течение всей жизни.
- АК-11. Уметь регулировать профессиональные отношения и взаимодействия в социально-педагогической и психологической деятельности.
- АК-12. Уметь самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи.

Требования к социально-личностным компетенциям

Студент должен:

- СЛК-4. Владеть навыками здоровьесбережения.
- СЛК-6. Уметь работать в команде.
- СЛК-7. Владеть навыками рефлексии в профессиональной деятельности.
- СЛК-8. Уметь координировать собственную деятельность с деятельностью других специалистов.

Требования к профессиональным компетенциям

Студент должен быть способен:

- ПК-3. Уметь осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативно-правовыми документами и законодательством Республики Беларусь в области образования.
- ПК-16. Уметь организовывать деятельность социально-педагогических и психологических учреждений, служб, центров.
- ПК-26. Владеть навыками проектирования, конструирования, организации, осуществления, анализа и оценки собственной профессиональной деятельности.

Требования к освоению учебной дисциплины в соответствии с образовательным стандартом

В результате изучения учебной дисциплины студент должен **знать**:

- влияние индивидуально-психологических особенностей человека на эффективность, надежность, безопасность труда;
- теоретические основы и основные понятия профориентации;
- психофизиологические закономерности формирования профессиональной пригодности человека;
- методологические основы и особенности профессиональной консультативной работы с разными категориями граждан.

В результате изучения учебной дисциплины студент должен **уметь**:

- соотносить частные задачи, возникающие в практике сопровождения профессиональной деятельности, с контекстом проблем психологической науки;
- планировать профессионально-образовательный процесс в соответствии с закономерностями профессионального становления и развития;
- применять методы профессиональной диагностики;
- планировать профессиональную консультативную работу;
- применять комплексный подход в оценке профпригодности, профподборе и профотборе.

В результате изучения учебной дисциплины студент должен **владеть**:

- методологическими основами профессионального консультирования;

- основными направлениями профессиональной консультативной работы с разными категориями граждан;
- начальными навыками ориентировки и методов психологического изучения человека в профессиональной деятельности;
- начальными навыками рефлексии собственной будущей профессиональной деятельности.

Общее количество часов, отводимых на изучение учебной дисциплины «Психология труда» в соответствии с типовым учебным планом по специальности 1-03 04 04 Социальная и психолого-педагогическая помощь составляет 62 часа (2 зач. единицы), из них: 34 часа аудиторных занятий (в том числе 20 часов лекционных и 14 часов семинарских), 28 часов самостоятельная (внеаудиторная) работа студентов.

Распределение аудиторного времени по видам занятий, курсам и семестрам

Для студентов *дневной* формы получения образования:

| Курс/ семестр | Всего часов по учебной дисциплине | Аудиторные занятия | | | | | Самостоятельная (внеаудиторная) | Всего зачетных единиц | Форма контроля | |
|------------------|-----------------------------------|--------------------|--------|------------|-------------|------------|---------------------------------|-----------------------|----------------|--------------|
| | | Всего | Лекции | | Семинарские | | | | | Лабораторные |
| | | | всего | из них УСР | всего | из них УСР | | | | |
| 4 / 8 | 62 | 34 | 20 | 2 | 14 | 2 | – | 28 | 2 | зачет |

Для студентов *заочной* формы получения образования:

| Курс/ семестр | Всего часов по учебной дисциплине | Аудиторные занятия | | | | | Самостоятельная (внеаудиторная) | Всего зачетных единиц | Форма контроля | |
|------------------|-----------------------------------|--------------------|--------|------------|-------------|------------|---------------------------------|-----------------------|----------------|--------------|
| | | Всего | Лекции | | Семинарские | | | | | Лабораторные |
| | | | всего | из них УСР | всего | из них УСР | | | | |
| 5 / 10 | 62 | 10 | 6 | – | 4 | – | – | 52 | 2 | зачет |

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Предмет, задачи и методы психологии труда

Предмет психологии труда. Основные направления (разделы) изучения человека в трудовой деятельности: психология труда, инженерная психология, психология управления, профориентация, профессиональное образование. Эргономика как комплексное изучение человека в труде. Задачи психологии труда. Методологические принципы и методы изучения психологии труда. Связь психологии труда с другими науками и разделами психологии.

История зарубежной психологии и социологии труда. Возникновение и история развития психотехники. История отечественной психологии труда. Психология труда в России в конце 19-начале 20 века. Отечественная психотехника. История психологии труда и теоретические разработки профориентационной проблематики в Республике Беларусь.

Основные понятия: психология труда, профессиональная ориентация, история психологии труда.

Тема 2. Психологические закономерности формирования трудовой деятельности

Профессиональная деятельность как система. Развитие психологической системы профессиональной деятельности субъекта труда (по В. Д. Шадрикову). Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности (взгляды В. С. Мерлина). Психологические характеристики успешности профессиональной деятельности.

Роль профессиональной деятельности в формировании личности. Взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности (теория Дж. Голланда). Личностные особенности представителей различных профессиональных групп. Профессиональные деформации личности. Общее представление об основных тенденциях развития профессиональных деструкций, их уровни (по Э. Ф. Зееру). Возможные пути профессиональной реабилитации работников.

Основные понятия: профессиональная деятельность, стиль деятельности, профессиональные деформации, профессиональные деструкции.

Тема 3. Кризисы профессионального становления личности

Динамика профессионально важных качеств личности на протяжении профессионального пути человека. Общее представление о жизненных и профессиональных кризисах (Г. Шихи, Б. Ливехуд).

Кризисы развития профессионала (Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк). Психологические особенности кризисов профессионального становления. Психотехнологии преодоления профессионально обусловленных кризисов.

«Кризисы разочарования» и основные этапы развития психолога-профессионала (по Н. С. Пряжникову).

Основные понятия: профессиональный путь личности, профессиональные кризисы.

Тема 4. Понятие о профессиологии и профессиографии

Понятие о профессии. Соотношение понятий «профессия», «специальность», «квалификация», «должность». Значения понятия «профессия» и основные характеристики профессии (по Е. А. Климову).

Профессиограмма и ее составные части. Психограмма как модель индивидуально-личностных качеств профессионала. Типы профессиограмм: информационная, ориентировочно-диагностическая, конструктивная, методическая, диагностическая (по Е.М.Ивановой). Основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм (по А.К.Марковой). Общая схема и методы профессиографирования.

Классификация профессий: профессий: типы, классы, отделы, ярусы профессий. «Формула профессии». Схема анализа профессии и варианты ее использования в групповой работе и в индивидуальной профконсультации.

Трудности изучения профессий в современных условиях. Профессиология и профессиография в обеспечении процесса профессионального самоопределения личности.

Основные понятия: профессия, специальность, должность, квалификация, профессиография, профессиограмма, психограмма, типы профессиограмм, классификация профессий.

Тема 5. Профессионально важные качества личности и формирование профессионального мастерства

Профессионально важные качества личности в структуре ее профессиональной деятельности. Формирование профессиональных способностей.

Алгоритм разработки профессионально-квалификационной характеристики, изучение ее раздела «Профессионально-значимые свойства личности работника». Анализ тарифно-квалификационной характеристики педагога-психолога и составление профессиограммы «Психолог».

Психологические предпосылки подготовки, переподготовки специалистов и повышения квалификации кадров.

Основные понятия: профессионально важные качества личности, общие и специальные способности, тарифно-квалификационная характеристика.

Тема 6. Профессиональная направленность личности и ее изучение

Понятие направленности и профессиональной направленности в отечественной и зарубежной психологии. Основные компоненты профессиональной направленности. Формы и качества профессиональной

направленности (по К. К. Платонову). Этапы становления профессиональной направленности. Критерии сформированности профессиональной направленности. Пути формирования и развития профессиональной направленности на различных этапах профессионального самоопределения.

Диагностические методики по изучению профессиональной направленности личности: изучение общей направленности личности и выявление в ее структуре профессиональной направленности («Ориентационная анкета» Б. Басса); изучение типов профессиональной направленности (опросник Е. А. Климова (ДДО). методика «Профессиональная направленность личности» Д. Голланда); изучение устойчивости профессиональной направленности личности; изучение профессиональных качеств, интересов, склонностей (методики «Оценка профессиональной направленности личности учителя» Е.И.Рогова, «Коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС) Б.Федоришина, «Карта интересов» А.Е.Голомштока); изучение профессиональных намерений и профессиональной готовности (методики Л. Н. Кабардовой); изучение ценностных ориентаций личности (методики М. Рокича, Г. Леевика); изучение мотивационно-потребностной сферы личности.

Основные понятия: направленность, профессиональная направленность, компоненты профессиональной направленности, диагностика профессиональной направленности.

Тема 7. Профессиональная пригодность. Профессиональный отбор и подбор

Профессиональная пригодность как сочетание физических, индивидуально-психологических, психофизиологических качеств личности, обеспечивающих овладение профессией, качественно-профессиональную деятельность и удовлетворенность выбранной профессией. Основные факторы и критерии профпригодности. Этапы формирования профессиональной пригодности. Профессиональная пригодность как система. Классификация профессиональной пригодности (по А.Е.Климову).

Развитие способностей и формирование профессиональной пригодности. Понятие профотбора и подбора. Организация и процедура проведения профессионального отбора и подбора. Этапы отбора персонала.

Основные понятия: профессиональная пригодность, профессиональный отбор, профессиональный подбор, этапы отбора персонала.

Тема 8. Психология профессиональной ориентации и профессионального консультирования

Профессиональная ориентация, ее цели и задачи. Направления и группы методов профориентации. История становления и развития профориентации. Белорусская школа профориентационной психологии.

Профессиональная ориентация как направление деятельности педагога-психолога. Нормативные документы, регулирующие профориентационную

работу. Положение о профцентрах, профессиональных консультационных пунктах (ПКП) в УПК, кабинетах (уголках) профориентации в школах.

Концепция профконсультирования, профессиональная позиция и опыт. Этические аспекты профконсультирования. Виды профконсультаций: индивидуальная и групповая, первичная и углубленная. Типология профконсультационных ситуаций, типы оптантов.

Профессиональное консультирование субъектов профессионального самоопределения. Профессиональное консультирование школьников, в организации, в службе занятости населения. Методы карьерного консультирования. Готовность к работе психолога-профконсультанта.

Адаптация в процессе профессионально-трудовой деятельности. Системный механизм формирования адаптивных реакций. Критерии оценки адаптации к процессу профессиональной деятельности. Методы исследования адаптационных возможностей человека. Особенности профессионального консультирования разных категорий граждан (в том числе инвалидов).

Основные понятия: профессиональная ориентация, структура профессиональной ориентации, профессиональная консультация, виды профессиональной консультации, профессиональная адаптация.

Тема 9. Основы инженерной психологии

Теоретико-методологические основы инженерной психологии. Классификация систем «человек – машина». Оператор в системе «человек – машина». Психологические особенности системы «человек – компьютер». Функциональные состояния. Виды функциональных состояний, их динамика, приемы управления функциональными состояниями.

Основные понятия: инженерная психология, система «человек-машина», человек-оператор, функциональные состояния.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»
Дневная форма получения образования**

| № раздела, темы, занятия | Название раздела, темы, учебного занятия, перечень изучаемых вопросов | Количество аудиторных часов | | | | Самостоятельная работа студентов (внеаудит.) | Методические пособия, средства обучения, оборудование | Литература | Формы контроля занятий |
|--------------------------|--|-----------------------------|---------------------|----------------------|--|--|---|---|---|
| | | лекции | семинарские занятия | лабораторные занятия | управляемая самостоятельная работа студентов | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4 курс, 8 семестр | | | | | | | | | |
| 1 | Предмет, задачи и методы психологии труда | 2 | | | | 2 | Нагл. схемы, | | |
| 1.1 | 1. Основные направления (разделы) изучения человека в трудовой деятельности. 2. Предмет и задачи психологии труда. 3. Исторические этапы развития психологии труда 4. Основные этапы в развитии представлений о труде. | 2 | | | | 2 | Нагл. схемы, | | Текущий контроль, составление глоссария |
| 2 | Психологические закономерности формирования трудовой деятельности | 3 | 2 | | | 4 | | | |
| 2.1.1 | 1. Профессиональная деятельность как система. 2. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. 3. Роль профессиональной деятельности в формировании личности. 4. Личностные особенности представителей различных профессиональных групп. 5. Профессиональные деформации личности. | 3 | | | | | Мультимедийная презентация | Основная [1], [2], [3] Дополнительная [3],[4], [5] | Дискуссия |
| 2.1.2 | 1.Профессиональная деятельность как система (по В.Д.Шадрикову). 2.Формирование индивидуального стиля трудовой деятельности (взгляды В.С.Мерлина). 4.Профессиональные деструкции и деформации личности. | | 2 | | | 4 | | Основная [1], [2], [3] Дополнительная [2] | Доклады, сообщения |

| | | | | | | | | | |
|----------|--|----------|----------|--|--|----------|---|--|---|
| | 5. Диагностика синдрома «эмоционального выгорания». 6. Пути профилактики «профессионального выгорания». | | | | | | | | |
| 3 | Кризисы профессионального становления личности | 1 | | | | | | | |
| 3.1 | 1. Динамика профессионально важных качеств личности на протяжении профессионального пути человека. 2. Понятие о кризисах профессионального становления 3. Психологические особенности кризисов профессионального становления. | 1 | | | | | Мультимедийная презентация | Основная [1],[2],[3] Дополнительная [4] | Устный опрос Конспект |
| 4 | Понятие о профессиологии и профессиографии | 2 | 2 | | | 2 | | | |
| 4.1 | 1. Общее представление о профессии. 2. Профессиография. 3. Виды профессиограмм. 4. Методы профессиографирования. 5. Классификация профессий. 6. Трудности изучения профессий в современных условиях. | 2 | | | | | ЭУМК Профессиограммы | Осн. [1, с. 5-56], Доп. [1, с. 2-205] [6, с. 7-44] | Устный опрос Тест |
| 4.2 | 1. Соотношение понятий: профессия, специальность, квалификация, должность. 2. Основные характеристики профессии. 3. «Формула профессий». 4. Модульный подход в профессиографии. 5. Принципы составления психограммы. | | 2 | | | 2 | Профессиограммы | | Доклады, сообщения |
| 5 | Профессионально-важные качества личности и формирование профессионального мастерства | 2 | 2 | | | 4 | | | |
| 5.1 | 1. Профессионально-значимые свойства личности 2. Понятие о профессионально-квалификационной характеристике, принципы ее составления. 3. Психологические предпосылки подготовки переподготовки специалистов. 4. Повышение квалификации кадров. | 2 | | | | | | | Устный опрос |
| 5.2 | 1. Профессионально-квалификационная характеристика, алгоритм ее разработки. 2. Анализ тарифно-квалификационной характеристики педагога-психолога и составление профессиограммы «Психолог». 3. Деловая игра «Образ специалиста». | | 2 | | | 4 | Алгоритм разработки квалификационной характеристики | Основная [2],[3], Дополнительная [2] | Профессионально-квалификационная характеристика |

| | | | | | | | | | |
|----------|--|----------|----------|--|-----------|----------|---|--|--|
| 6 | Профессиональная направленность личности и ее изучение | 2 | 2 | | | 4 | | | |
| 6.1 | 1. Характеристика общей и профессиональной направленности личности. 2. Этапы развития профессиональной направленности личности. 3. Критерии сформированности профессиональной направленности. 4. Пути формирования и развития профессиональной направленности личности. 5. Диагностика профессиональной направленности личности. | 2 | | | | | Конспект, ЭУМК Мультимедийная презентация | Осн. [1, с. 74- 88], Доп. [2; 5] | Устный опрос |
| 6.2 | 1. Компоненты профессиональной направленности. 2. Диагностика профессиональной направленности личности. 3. Методики диагностики компонентов профессиональной направленности личности. 4. Деловая игра пресс-конференция «Изучение профессиональной направленности личности». | | 2 | | | 4 | Конспект, ЭУМК Методики диагностики профнаправленности | Осн. [1, с. 74- 88], Доп. [1; 6] | Текущий опрос, Доклады, Решение практических задач |
| 7 | Профессиональная пригодность и профессиональный отбор | 2 | 2 | | 2л | 6 | | | |
| 7.1 | 1. Содержание понятия «профессиональная пригодность». 2. Этапы формирования профес-ной пригодности. 3. Профессиональная пригодность как система. 7. Этапы отбора персонала. | 2 | | | | | Мультимедийная презентация | Осн. [2, с.51-91], [3, с. 14-26.], Доп. [5] | Экспресс-опрос Конспек |
| 7.2 | 1. Понятие «профессиональная пригодность». 2. Этапы формирования профес-ной пригодности. 3. Профессиональная пригодность как система. 4. Классификация профессиональной пригодности (по А.Е.Климову). 5. ПВК личности специалиста. 6. Профессиональный отбор и подбор кадров. 7. Этапы отбора персонала. | | 2 | | | 2 | Раздат. материал для деловой игры | Доп. [5] | Обсуждение результатов игры |
| 7.3 | 1. Классификация профессиональной пригодности (по А.Е.Климову). 2. Профессионально важные качества личности специалиста. 3. Профессиональный отбор и профессиональный подбор кадров. | | | | 2л | 4 | Конспект, ЭУМК | | Обобщающие таблицы, схемы, глоссарий |

| | | | | | | | | | |
|----------|--|-----------|-----------|--|-----------|-----------|----------------------------------|---|--|
| 8 | Психология профессиональной ориентации и профессионального консультирования | 2 | 2 | | 2с | 6 | | | |
| 8.1 | 1. История возникновения и становления профориентации. 2. Основные теоретические модели и подходы к построению профориентационной работы в зарубежной психологии. 3. Профессиональная ориентация советского периода. 4. Профессиональная ориентация в Беларуси. | 2 | | | | | Мультимед. презентация; конспект | Осн. [2], [3, с. 14-26.], Доп. [5] | Индивидуальное собеседование |
| 8.2 | 1. Нормативно-правовое обеспечение процесса профессиональной ориентации и консультации 2. Основные модели и подходы к построению профориентационной работы 3. Методологические основы профессионального консультирования. 4. Профессиональное консультирование субъектов профессионального самоопределения. | | 2 | | | 2 | Конспект ЭУМК, Диагн. методика | Осн. [2, с.51-91], [3, с. 14-26.], Доп. [3; 5] | Контроль выполнения методик,, анализ результатов диагностики |
| 8.3 | 1. Определение направления, целей и задач профориентационной работы. Выбор методов профориентации. 2. Виды профконсультаций 3. Типология профконсультационных ситуаций, типы оптантов. 4. Методы исследования адаптационных возможностей человека. 5. Разработка профориентационной программы. | | | | 2с | 4 | | Основная [1],[2],[3], Дополнительная [2],[3],[5], [6] | Проверка индивидуальных заданий, самостоят. работы |
| 9 | Основы инженерной психологии | 2 | | | | | | | |
| 9.1 | Основы инженерной психологии 1. Классификация систем «человек – машина». 2. Оператор в системе «человек – машина». 3. Психологические особенности системы «человек – компьютер». 4. Функциональные состояния. | 2 | | | | | | Основная [1],[2] Дополнительная [6] | Конспект, письменный опрос |
| | Всего | 20 | 14 | | | 28 | | | Итоговая форма контроля – |
| | Всего аудиторных внеаудиторных | | 34 | | | | | | Зачет |

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»**

Заочная форма получения образования

| № раздела, темы, занятия | Название раздела, темы, учебного занятия, перечень изучаемых вопросов | Количество аудиторных часов | | | | Самостоятельная работа студентов (внеаудит.) | Методические пособия, средства обучения, оборудование | Литература | Формы контроля занятий |
|---------------------------|--|-----------------------------|---------------------|----------------------|--|--|---|---|---|
| | | лекции | семинарские занятия | лабораторные занятия | управляемая самостоятельная работа студентов | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5 курс, 10 семестр | | | | | | | | | |
| 2 | Психологические закономерности формирования трудовой деятельности | 2 | 1 | | | | | | |
| 2.1.1 | 1. Профессиональная деятельность как система. 2. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. 3. Роль проф. деятельности в формировании личности. 4. Профессиональные деформации личности. | 2 | | | | | Мультимедийная презентация | Основная [1],[3] Дополнительная [3],[6], | Дискуссия |
| 2.1.2 | 1.Профессиональная деятельность как система (В.Д.Шадриков). 2.Индивидуальный стиль трудовой деятельности (В.С.Мерлин). 4.Профессиональные деструкции и деформации личности. 5.Диагностика синдрома «эмоционального выгорания». 6. Пути профилактики «профессионального выгорания». | | 1 | | | | | Основная [1], [2], [3], Дополнительная [4] | Доклады (сообщения) по теме |
| 4 | Понятие о профессиологии и профессиографии | 1 | | | | | | | |
| 4.1 | 1. Общее представление о профессии. 2.Профессиография. Виды профессиограмм. 3.Методы профессиографирования. 4.Классификация профессий. | 1 | | | | | ЭУМК Профессиограммы | Осн. [1, с. 5-56], Доп. [5, с. 7-44] | Устный опрос Тест |
| 5 | Профессионально-важные качества личности и формирование профессионального мастерства | | 1 | | | | | | |
| 5.2 | 1. Профессионально-квалификационная характеристика, алгоритм ее разработки. 2 Анализ тарифно-квалификационной характеристики педагога-психолога и составление профессиограммы «Психолог». | | 1 | | | | Алгоритм разработки квалификационной характеристики | Основная [1, 2], Дополнительная [6] | Профессионально-квалификационная характеристика |

| | | | | | | | | | |
|----------|--|-----------|----------|--|--|--|--|---|--|
| | 3. Деловая игра «Образ специалиста». | | | | | | ки | | |
| 6 | Профессиональная направленность личности и ее изучение | 1 | 1 | | | | | | |
| 6.1 | 1. Характеристика общей и профессиональной направленности личности, этапы ее развития. 2. Критерии сформированности профессиональной направленности. 4. Пути формирования и развития профессиональной направленности личности. 5. Диагностика профес-ной направленности личности. | 1 | | | | | Конспект, ЭУМК Мультимедийная презентация | Осн. [1, с. 74- 88], Доп. [1; 2] | Устный опрос |
| 6.2 | 1. Компоненты профессиональной направленности. 2. Диагностика профессиональной направленности личности. 3. Методики диагностики компонентов профессиональной направленности личности. 4. Деловая игра пресс-конференция «Изучение профессиональной направленности личности». | | 1 | | | | Конспект, ЭУМК Методики диагностики профнаправленности | Осн. [1, с. 74- 88], Доп. [1; 2] | Текущий опрос, Доклады, Решение практических задач |
| 7 | Профессиональная пригодность и профессиональный отбор | 2 | | | | | | | |
| 7.1 | 1. Содержание понятия «профессиональная пригодность». 2. Этапы формирования профес-ной пригодности. 3. Профессиональная пригодность как система. 7. Этапы отбора персонала. | 2 | | | | | Мультимедийная презентация | Осн. [2, с.51-91], [3, с. 14-26.], Доп. [5] | Экспресс-опрос Конспек |
| 8 | Психология профессиональной ориентации и профессионального консультирования | | 1 | | | | | | |
| 8.2 | 1. Нормативно-правовое обеспечение процесса профессиональной ориентации и консультации 2. Основные модели и подходы к построению профориентационной работы 3. Методологические основы профессионального консультирования. 4. Профессиональное консультирование субъектов профессионального самоопределения. | | 1 | | | | Конспект ЭУМК, Диagn. методика | Осн. [2, с.51-91], [3, с. 14-26.], Доп. [3; 5] | Контроль выполнения методик,, анализ результатов диагностики |
| | Всего | 6 | 4 | | | | | | Итоговая форма |
| | Всего аудиторных | 10 | | | | | | | контроля – Зачет |

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Леганькова, О. В. Теория и методика профессиональной деятельности психолога: психология труда и эргономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / О. В. Леганькова, А. В. Ковалевская // Репозиторий БГПУ. – Режим доступа: <http://elib.bspu.by/handle/doc/6980>. – Дата доступа: 05.06.2019.
2. Психология : учеб.-метод. пособие для студентов учреждений высш. образования специальности 1-08 01 01 «Профессиональное обучение (по направлениям)» / под общ. ред. И. И. Лобача. – Минск : Белорус. нац. техн. ун-т, 2017. – 186 с.
3. Психология труда. Эргономика : учеб.-метод. комплекс / авт.-сост.: И. Т. Кавецкий, Р. А. Макаревич. – Минск : Мин. ин-т упр., 2011. – 332 с.

Дополнительная литература

1. Зеер, Э. Ф. Профориентология: теория и практика : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М. : Акад. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2006. – 192 с.
2. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов вузов / Е. А. Климов. – 3-е изд., стер. – М. : Академия, 2007. – 303 с.
3. Полещук, Ю. А. Профессиональная направленность личности: теория и практика : пособие / Ю. А. Полещук ; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. пед. ун-т. – Минск : БГПУ, 2006. – 90 с.
4. Пряжников, Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : учеб.-метод. пособие / Н. С. Пряжников. – 2-е изд., стер. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : Модек, 2003. – 400 с.
5. Северин, А. В. Инженерная психология и психология труда : учеб.-метод. пособие для студентов днев. и заоч. форм обучения психол.-пед. фак. специальности 1-23 01 04 «Психология» / А. В. Северин ; Брест. гос. ун-т, Каф. психологии. – Брест : Брест. гос. ун-т, 2009. – 56 с.
6. Толочек, В. А. Современная психология труда : учеб. пособие для студентов вузов / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.
Чернявская, А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А. П. Чернявская. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. – 96 с.

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ

Основными средствами диагностики усвоения знаний и овладения необходимыми умениями и навыками по учебной дисциплине «Психология труда» являются:

1. Опрос: письменный и устный, индивидуальный и групповой, экспресс-опрос.
2. Тесты контроля и самоконтроля: по отдельным вопросам, по теме занятия, по разделу, по всему учебному материалу дисциплины «Психология управления».
3. Проверка и взаимопроверка самостоятельных работ.
4. Решение практических задач.
5. Деловая игра.

Форма текущего контроля: зачет.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по организации и выполнению самостоятельной работы студентов
по учебной дисциплине «Психология труда»

Самостоятельная работа – это форма организации учебного процесса, направленная на активизацию учебно-познавательной деятельности, формирование у студентов умений и навыков самостоятельного приобретения, обобщения и применения знаний при методическом руководстве и контроле преподавателя.

Время, отведенное на самостоятельную работу, может использоваться на:

- подготовку к лекциям и практическим занятиям;
- выполнение творческих заданий;
- выполнение практических заданий;
- подготовку тематических докладов, рефератов, презентаций.

1. Преподаватель:

- отвечает за планирование и организацию учебной работы студентов;
- разрабатывает контрольные вопросы и задания, подбирает источники литературы;
- знакомит с требованиями по форме и срокам выполнения заданий;
- проводит индивидуальные консультации;
- осуществляет контроль выполнения самостоятельной работы.

2. Студент должен:

- ознакомиться с темой, перечнем вопросов (заданий), подлежащих изучению (выполнению) и планом изложения материала;
- ознакомиться с требованиями по форме и срокам выполнения заданий, а также по форме их контроля;
- изучить рекомендованные источники литературы, проанализировать, обобщить и законспектировать материал согласно плану (выполнить задание).

3. Требования к форме и срокам выполнения самостоятельной работы студентов:

- все контрольные вопросы по теме дисциплины должны быть раскрыты согласно предложенному плану;
- обучающийся обязан выполнить все установленные учебной программой задания по самостоятельной работе.

Невыполнение заданий расценивается как невыполнение учебной программы – студенты не допускаются к итоговой форме контроля по учебной дисциплине (зачет).

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ И КОНТРОЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ УПРАВЛЯЕМОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Тема 7. Профессиональная пригодность. Профессиональный отбор и подбор (2 ч., лекция)

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Классификация профессиональной пригодности (по А.Е. Климову).
2. Профессионально важные качества личности специалиста.
3. Профессиональный отбор и профессиональный подбор кадров.

Задания, формирующие достаточные знания по изученному учебному материалу на уровне узнавания

3. Законспектировать предложенный материал.

4. Составить словарь по основным понятиям темы: профессиональная пригодность, профессиональный отбор, профессиональный подбор, этапы отбора персонала.

Задания, формирующие компетенции на уровне воспроизведения

2. Оформить материал в таблицу, выделить основные компоненты профессиональной пригодности и их особенности.

Задания, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний

3. Дать сравнительную характеристику психологам, их концепциям.

4. Дать характеристику основным факторам формирования профессиональной пригодности.

Форма контроля: проверка конспектов (гlossария), обобщающих таблиц.

Тема 8. Психология профессиональной ориентации и профессионального консультирования (2 ч., лекция)

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Определение целей, задач и методов профориентационной работы.
2. Виды профконсультаций.
3. Типология профконсультационных ситуаций, типы оптантов.
4. Разработка профориентационной программы.

Задания, формирующие достаточные знания по изученному учебному материалу на уровне узнавания

3. Ознакомиться с нормативными документами, регулирующими профориентационную работу: Положение о профцентрах, профессиональных консультационных пунктах (ПКП) в УПК, кабинетах (уголках) профориентации в школах.

4. Законспектировать основные положения нормативных документов.

Задания, формирующие компетенции на уровне воспроизведения

2. Составить Программу профориентации для учащихся учреждения среднего образования.

Задания, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний

3. Провести профориентационное занятие.

4. Осуществить рефлексию проведенного занятия.

Форма контроля: проверка индивидуальных заданий, самостоятельных работ.

ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

| № темы | Название темы, раздела | Кол-во часов на СРС | Задание | Форма выполнения |
|--------------------|--|---------------------|--|---|
| 1. | Предмет, задачи и методы психологии труда | 2 | Составление глоссария. | Обобщающие таблицы |
| 2. | Психологические закономерности формирования трудовой деятельности | 4 | Подготовка конспектов выступлений к семинарскому занятию. | Доклады, сообщения |
| 4. | Понятие о профессиологии и профессиографии | 2 | Подготовка конспектов выступлений к семинарскому занятию. Подготовка блок-схем | Доклады, сообщения |
| 5. | Профессионально важные качества личности и формирование профессионального мастерства | 4 | Разработка квалификационной характеристики по алгоритму | Профессионально-квалификационная характеристика |
| 6. | Профессиональная направленность личности и ее изучение | 4 | Подготовка конспектов и схем выступлений к семинарскому занятию. Решение практических задач. Самодиагностика профессиональной направленности | Доклады, таблицы, конспекты, заключения по итогам диагностики |
| 7. | Профессиональная пригодность. Профессиональный отбор и подбор | 6 | Конспектирование материала. Подготовка творческого задания по теме. Составление глоссария | План-конспект, эссе, обобщающие таблицы, схемы, глоссарий |
| 8. | Психология профессиональной ориентации и профессионального консультирования | 6 | Самодиагностика. Выполнение индивидуальных заданий в рамках самостоятельной работы | Программы профориентационной работы с учащимися |
| Всего часов | | 28 | | |

СПИСОК ВОПРОСОВ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

1. Предмет и задачи психологии труда.
2. Методы изучения психологии труда.
3. Связь психологии труда с другими науками и разделами психологии.
4. Исторические этапы развития психологии труда.
5. История профессиональной ориентации.
6. Исследования белорусских психологов в области психологии труда и профориентационной психологии.
7. Профессиональная деятельность как система.
8. Профессиональные деформации личности. Профессиональные деструкции.
9. Роль профессиональной деятельности в формировании личности.
10. Кризисы профессионального становления.
11. Соотношение понятий «профессия», «специальность», «должность», «квалификация».
12. Принципы классификации профессий: типы, классы, отделы, ярусы профессий.
13. Профессиографирование. Виды профессиограмм.
14. Психологическая характеристика профессиональной деятельности (психограмма).
15. Профессионально-значимые свойства личности и формирование профессионального мастерства.
16. Разработка профессионально-квалификационной характеристики.
17. Психологические предпосылки подготовки, переподготовки специалистов и повышения квалификации кадров.
18. Основные компоненты профессиональной направленности. Этапы становления профессиональной направленности.
19. Пути формирования и развития профессиональной направленности на различных этапах профессионального самоопределения.
20. Диагностика профессиональной направленности личности (на примере конкретных методик).
21. Профпригодность: понятие, основные факторы и критерии.
22. Этапы формирования профессиональной пригодности. Профессиональная пригодность как система. Классификация профессиональной пригодности (по А. Е. Климову).
23. Организация и процедура проведения профессионального отбора и подбора. Этапы отбора персонала.
24. Основные направления профессиональной ориентации.
25. Профессиональная консультация: цели, задачи, теоретические модели.
26. Виды профконсультаций: индивидуальная и групповая, первичная и углубленная. Эффективность профконсультации.
27. Функциональные состояния и трудовая деятельность.
28. Психологические особенности труда в организации. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности.
29. Физиология и гигиена труда.
30. Профессионально важные качества работника социальной сферы.
31. Оператор в системе «человек – машина».

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

| Номер темы | Наименование раздела, темы | Всего | Лекции | Семинары |
|------------|--|-----------|-----------|-----------|
| 1 | Предмет, задачи и методы психологии труда | 2 | 2 | |
| 2 | Психологические закономерности формирования трудовой деятельности | 5 | 3 | 2 |
| 3 | Кризисы профессионального становления личности | 1 | 1 | |
| 4 | Понятие о профессиологии и профессиографии | 4 | 2 | 2 |
| 5 | Профессионально важные качества личности и формирование профессионального мастерства | 4 | 2 | 2 |
| 6 | Профессиональная направленность личности и ее изучение | 4 | 2 | 2 |
| 7 | Профессиональная пригодность. Профессиональный отбор и подбор | 6 | 2+2* | 2 |
| 8 | Психология профессиональной ориентации и профессионального консультирования | 6 | 2 | 2+2* |
| 9 | Основы инженерной психологии | 2 | 2 | |
| | ИТОГО: 30 | 30 | 20 | 14 |

* Самостоятельная управляемая работа студентов

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

зачтено:

достаточный объем знаний в рамках учебной дисциплины;
владение основной литературой по учебной дисциплине;
использование научной терминологии, логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок;
владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении стандартных (типовых) и нестандартных задач;
умение под руководством преподавателя решать стандартные (типовые) и нестандартные задачи;
умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой учебной дисциплине и давать им оценку;
работа на практических занятиях самостоятельно и под руководством преподавателя, допустимый уровень культуры исполнения заданий.

не зачтено:

недостаточно полный объем знаний в рамках учебной дисциплины;
знание части основной литературы, рекомендованной учебной программой по учебной дисциплине;
использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными, логическими ошибками;
слабое владение инструментарием учебной дисциплины, некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач;
неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изучаемой учебной дисциплины;
пассивность на практических занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

**ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ
ПО ИЗУЧАЕМОЙ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
С ДРУГИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

| Название дисциплины, с которой требуется согласование | Название кафедры | Предложения об изменениях в содержании учебной программы по изучаемой дисциплине | Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола) |
|--|--|---|---|
| «Психология. Психология развития» | Кафедра возрастной и педагогической психологии | Тему «3. Кризисы профессионального становления личности» рассмотреть с учетом содержания учебной дисциплины «Психология. Психология развития» | Программу принять, (протокол № 16 от 04.06.2019) |
| «Психология личности и индивидуальных различий. Психология личности» | Кафедра возрастной и педагогической психологии | Темы «5. Профессионально важные качества личности и формирование профессионального мастерства», «6. Профессиональная направленность личности и ее изучение» рассмотреть с учетом содержания учебной дисциплины «Психология личности и индивидуальных различий. Психология личности» | Программу принять, (протокол № 16 от 04.06.2019) |

Список рекомендуемой литературы:

Основная литература

1. Леганькова, О. В. Теория и методика профессиональной деятельности психолога: психология труда и эргономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / О. В. Леганькова, А. В. Ковалевская // Репозиторий БГПУ. – Режим доступа: <http://elib.bspu.by/handle/doc/6980>. – Дата доступа: 05.06.2019.

2. Психология : учеб.-метод. пособие для студентов учреждений высш. образования специальности 1-08 01 01 «Профессиональное обучение (по направлениям)» / под общ. ред. И. И. Лобача. – Минск : Белорус. нац. техн. ун-т, 2017. – 186 с.

Дополнительная литература

1. Профориентология: теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – [Изд. 3-е]. – Москва : Академический проект, Фонд "Мир", 2008. – 188, [1] с. – (Gaudeamus)

2. Психология труда: для бакалавров и специалистов: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальностям психология / В. А. Толочек. – 2-е изд., дополненное. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, Питер Пресс, 2017. – 479 с. – (Учебное пособие) (Стандарт третьего поколения)

3. Психология труда: пособие / А. В. Северин. – Брест : БрГУ, 2016. – 120 с.

4. Психология труда: учебно-методическое пособие к проведению практических занятий для студентов специальности 1-08 01 01 "Профессиональное обучение" / Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский национальный технический университет, Кафедра "Психология". – Минск : БНТУ, 2017. – 237 с.

5. Психология труда в таблицах и схемах: пособие / А. В. Северин. – Брест : БрГУ, 2017. – 50 с.

6. Эргономика: учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям "Психология труда, инженерная психология, эргономика", "Управление безопасностью производственных процессов", "Охрана труда": в 2 ч. / Л. А. Вайнштейн. – Минск : БГУИР, 2018