

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ПІНЧЕНКА
Кафедра загальної, вікової та педагогічної психології

“ЗАТВЕРДЖУЮ”
Проректор з науково-методичної та
навчальної роботи
О.Б. Жильцов
2016 року



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

(шифр і назва навчальної дисципліни)

спеціальність 6.030102 «Психологія»
(шифр і назва спеціальності)

спеціалізація _____
(назва спеціалізації)

інститут, факультет, відділення Інститут людини
(назва інституту, факультету, відділення)

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ПІНЧЕНКА	
Ідентифікаційний код 00130054	
Початковий рівень	
Методологія виступу	
Програма № <u>3225</u>	<u>Жильцов</u>
(підпис)	(привласнює)
« <u>16</u> »	20 <u>16</u>

2016-2017 навчальний рік

Робоча програма «Психологія праці» для студентів
за напрямом підготовки 6.030102 Психологія

Розробник : Москальов Максим Володимирович, кандидат психологічних наук,
доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології


Робочу програму схвалено на засіданні кафедри загальної, вікової та педагогічної
психології

Протокол від “30” серпня 2016 року № 1

Завідувач кафедри загальної, вікової та педагогічної психології


(підпис) _____ (Сергеєнкова О.П.)
(прізвище та ініціали)

Розподіл годин звірено з робочим навчальним планом. Структура типова.

Заступник директора Інституту людини  _____ Н. А. Клішевич

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Робоча навчальна програма з дисципліни «Психологія праці» є нормативним документом Київський університет імені Бориса Грінченка, який розроблено кафедрою загальної, вікової та педагогічної психології на основі освітньо-професійної програми підготовки спеціалістів відповідно до навчального плану для всіх спеціальностей денної форми навчання.

Робочу навчальну програму укладено згідно з вимогами Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (ЄКТС). Програма визначає обсяги знань, які повинен опанувати студент відповідно до вимог освітньо-професійної програми, зміст навчального матеріалу дисципліни, необхідне методичне забезпечення, складові та технологію оцінювання навчальних досягнень студентів. Навчальна дисципліна «Психологія праці» є складовою частиною дисциплін блоку психолого-педагогічного циклу.

В програмі розглядається сучасне наукове розуміння специфіки трудової діяльності та особливостей праці і професії, методів дослідження трудової діяльності та місця і ролі особистості, як суб'єкта становлення і розвитку в праці та через працю на базі особистісно-діяльнісного підходу у його гуманістичній спрямованості.

Цей курс має міжгалузевий характер та тісно пов'язаний з багатьма суспільствознавчими дисциплінами.

Мета курсу – забезпечити професійну компетентність майбутніх практичних психологів шляхом ознайомлення з психологічними закономірностями трудового процесу, психологічними вимогами до особистості працівника, а також формування навичок здійснення відповідної психологічної допомоги співробітникам організацій, іншим клієнтам.

Завдання курсу:

- розкрити зміст та місце психології праці в системі наукового знання,

історію її становлення, закони, принципи, підходи, методи, психологічний сенс праці.

- розвиток суб'єкта праці в процесі професіоналізації та професіогенезу особистості, професійної орієнтації та переорієнтації людини, вибору професії, побудови кар'єри тощо.

- проаналізувати психологічні проблеми стимулювання трудової діяльності та мотивації праці, проблеми успішності, працездатності та професійного потенціалу сучасного працівника, самореалізації особистості у різних видах професійної діяльності, а також психологічні проблеми вивчення професій в сучасних соціокультурних умовах.

Після освоєння матеріалу студент повинен:

Знати:

- про психологію праці як галузь знання, галузь науки;
- специфіку і значущість трудової професійної діяльності в сучасних соціокультурних умовах.

Уміти:

- оперувати поняттями праця, професія, психологічний сенс праці, психологічні ознаки праці та професії і т. ін.;
- з'ясовувати специфіку методів психології праці;
- класифікувати основні та додаткові методи психологічного дослідження трудової діяльності;
- усвідомити та вміти представити свою першу спеціальність з огляду на її значущість на ринку праці; визначити найбільш адекватні наукові методи її дослідження тощо.

Дана навчальна дисципліна вивчається протягом семестра. Кількість годин, відведених навчальним планом на вивчення дисципліни, становить 144 год., із них 20 год. – лекції, 20 год. – семінарські заняття, 2 год. –

практичне заняття, 60 год. – самостійна робота, модульний контроль– 6 год, 36 год. – підготовки до екзамену.

Вивчення бакалаврами навчальної дисципліни «Психологія праці» завершується складанням **екзамену**.

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

I. ОПИС ПРЕДМЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-професійний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 4	Галузь знань 0103«Соціально-політичні науки» (шифр і назва)	Нормативна	
	Напрямок підготовки 6.030102 «Психологія» (шифр і назва)		
Модулів – 3		Рік підготовки	
Змістових модулів – 3		4-й	-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання - 1		Семестр	
Загальна кількість годин – 144		7-й	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4	Освітньо-кваліфікаційний рівень: магістр	Лекції	
		20 год.	
		Практичні	
		20 год.	
		Лабораторні	
		Самостійна робота	
		60 год.	год.
		Підготовка до екзамену	
		36 год.	
Вид контролю:			
	екзамен		

II. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№ п/п	Назви теоретичних розділів	Кількість годин							
		Разом	Аудиторних	Лекцій	Практичних	Семінарських	Індивідуальна робота	Самостійна робота	Модульний контроль
Змістовий модуль I МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ ЯК НАУКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ									
1.	Психологія праці як галузь науки	8	8	4		4			
2.	Становлення та розвиток наукових уявлень про психологію праці	4	4	2		2			
3.	Професія як система соціальних відношень між людьми у трудовій діяльності	6	6	2		2			
	Самостійна робота	18						18	
	Модульна робота	2							2
	Всього	38	18	8		8		18	2
Змістовий модуль II ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КАДРІВ									
4	Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез	6	6	2		4			
5	Психологічні проблеми формування професійних кадрів	4	4	2		2			
6	Професійна орієнтація та її специфіка	10	8	4	2	2			
	Самостійна робота	18						18	
	Модульна робота	2							2
	Всього	40	20	8	2	8		18	2
Змістовий модуль III ФАХІВЕЦЬ ТА ЙОГО ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ									
7.	Професійна орієнтація та її специфіка	4	4	2		2			
8.	Мотиви професійної діяльності	6	6	2		2	2		
	Самостійна робота	18							
	Модульна робота	2							
	Всього	38	10	4		4	2	18	2
	Самостійна підготовка до екзамену	36							
	Всього за навчальний період	144	58	20	2	20	6	54	6

III. ПРОГРАМА

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ ЯК НАУКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ЛЕКЦІЯ 1. ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК ГАЛУЗЬ НАУКИ

Психологія праці як галузь психологічного знання про працю і працюючих. Структура праці. Психологія праці, як галузь психології, яка вивчає умови і розробляє шляхи і методи наукового обґрунтованого вирішення практичних завдань в області функціонування і формування людини, як суб'єкта праці. Суміжні області наукового психологічного і міждисциплінарного знання про людину і професії. Методологічні і теоретичні основи, предмет і завдання психології праці в цілях забезпечення оптимальних взаємоз'язків людини і трудового посту.

Основні поняття теми: психологія праці, об'єкт і предмет психології праці, гуманізація праці, методологія, психотехніка, суб'єкт праці, професіографія, професійний відбір, ергатична система, ергатична функція, трудовий проект, людський фактор, праця.

ЛЕКЦІЯ 2. СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК НАУКОВИХ УЯВЛЕНЬ ПРО ПСИХОЛОГІЮ ПРАЦІ

Початок формування психології праці. Виникнення прикладної психології праці. Психотехніка та наукова організація праці. Коротка характеристика історії становлення і розвитку психології праці, як галузі наукового знання. Психологія праці як галузь наукового знання про працю і трудящих, що вивчає умови, розробляє шляхи і методи рішення практичних завдань в області формування і функціонування індивідуальних і групових суб'єктів праці. Психологія праці як професія і учбова дисципліна. Суміжні області психологічного і міждисциплінарного наукового знання про людину і працю. Історія вітчизняної і зарубіжної психології праці як прикладній психології у сфері господарського життя суспільства. Витоки психології праці: зарубіжна і вітчизняна психотехніка, гуманістичний напрям менеджменту, системний і ситуаційний підходи в менеджменті. Психологія праці в Росії, СРСР і сучасний стан психології праці в Україні.

СЕМІНАР 1. СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК НАУКОВИХ УЯВЛЕНЬ ПРО ПРАЦЮ

1. Перелічіть основні підрозділи психології праці як науки і навчальної дисципліни. Обґрунтуйте свою точку зору. На якому рівні психологічного трудоведення вивчається суб'єкт праці як складна єдність когнітивних, мотиваційних і операційних складових. З якою теорією пов'язані перші наукові дослідження в галузі психології праці. Назвіть принципи керівництва працею робітника, які сприяють підвищенню її продуктивності в теорії Ф.Тейлора. Назвіть періоди та етапи становлення психології праці як галузі науки. Хто у вітчизняній психології вперше почав розробляти практичні завдання психології праці. Які психічні явища стали об'єктом дослідження на початку формування психології праці. В який період почала формуватись психотехніка як прикладна психологічна дисципліна. Хто був засновником психотехнічного напрямку. Поясніть термін «Професіографія». Назвіть і поясніть основні напрями роботи психотехніки. У чому полягала обмеженість психотехнічного напрямку.

СЕМІНАР 2. ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК ГАЛУЗЬ НАУКИ

Дайте характеристику предмету психології праці як науки. Завдання, що вирішувала психологія праці на різних етапах соціокультурного розвитку нашої країни. Принципи психології праці. Який існує зв'язок між принципами, підходами і методами психології праці. Розкрийте особливості диференціації методологічних підходів, яка відбувається в ході історичного розвитку психології праці. Назвіть основні наукові проблеми психології праці. Охарактеризуйте основні структурні компоненти суб'єкта праці. Що є об'єктом вивчення в психології праці. Що таке «ергатична система». Назвіть і поясніть основні ергатичні функції ергатичної системи. Охарактеризуйте основні підсистеми трудового поста. Охарактеризуйте основні методологічні й теоретичні основи психології праці. Назвіть основні функції психології праці.

ЛЕКЦІЯ 3. ПРОФЕСІЯ ЯК СИСТЕМА СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОШЕНЬ МІЖ ЛЮДЬМИ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Специфіка діяльності психолога праці на підприємстві.

Особливості роботи психолога праці у службах зайнятості та центрах профорієнтації. Основні функції та завдання психолога праці в різних установах: комплексна психодіагностика властивостей, якостей та систематичне вивчення соціальних і індивідуальних особливостей працівників; психологічне консультування керівників, підлеглих, колег, клієнтів, надання їм допомоги у самопізнанні, самоорганізації, творчому самовдосконаленні,

подоланні негативних наслідків для їхньої особистості несприятливих умов довкілля; психогігієна, психопрофілактика з метою забезпечення повноцінного психічного існування, подолання впливу несприятливих факторів на особистість (спрямованості, емоційної сфери, здібностей тощо); експертна психологічна оцінка нових технологій, планів, програм, методів психологічної діагностики з метою визначення ступеня їх відповідності завданням творчого розвитку особистості. Права та обов'язки психолога праці.

Основні поняття теми: класифікація, багаторівнева класифікація професій, типи професій, відділи професій, фактори мотивації професійного вибору, зовнішні мотиваційні фактори, внутрішні мотиваційні фактори вибору професії.

Змістовий модуль II

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КАДРІВ

ЛЕКЦІЯ 4. ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ТА ЇЇ СПЕЦИФІКА

Професійна орієнтація як науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення. Місце профорієнтації в системі психології праці.

Структура профорієнтації, її психологічний аналіз. Професійний відбір як виявлення придатності людини до конкретного виду праці.

Професіографія та її використання в профорієнтаційній роботі і професійному навчанні. Поняття трудової адаптації в психології праці. Психологічний аналіз рівнів трудової адаптації та їх взаємозв'язок.

Види трудової адаптації та їх психологічна характеристика.

Фактори, що впливають на трудову адаптацію.

Соціально-психологічна адаптація як вид трудової адаптації професіонала. Причини трудової дезадаптації працівників. Умови подолання трудової дезадаптації.

Основні поняття теми: професіографія, професіограма, психограма, методика психологічної професіографії, критерії оцінки, оцінки, професійні вимоги, рівняння успішності, структурограма, прогнозування успішності, психологічний портрет, номограма, професійне самовизначення, професійний аналіз, психологічні аспекти вибору професії, виробнича освіта, професійні знання, навички та вміння, професійна самоосвіта, біографічні кризи професіонала, професійний план, індивідуальний стиль діяльності, професійна деформація особистості.

СЕМІНАР 6. МОТИВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Основні поняття теми: потреби, мотив і мотивація, цілі, завдання, наміри, бажання, інтереси, стимули, особисті диспозиції, ситуативна мотивація, широта, гнучкість, ієрархізованість мотивації, несвідома та свідомі мотивація, класифікація і структура мотивів, динаміка мотивів, трансформація мотивів, методи дослідження мотивів.

Що означає поняття „мотив”? Дайте визначення поняття „мотивація”. За якими зовнішніми виявами працівника можна судити про рівень його професійного розвитку та кваліфікаційну підготовку? Американський психолог А. Маслоу розробив ієрархічну теорію потреб. Назвіть основні потреби особистості та розкрийте їх взаємозв'язок. Назвіть відомі Вам методи дослідження мотивів? Які основні ознаки спрямованості працівника. У чому виявляється потреба в персоналізації і потреба самореалізації працівника. Що означає поняття «мотив», «мотивація», «ідеали» та «звички». Що є фундаментальним рушієм людської активності. Назвіть основні цілі утворюючі компоненти. Перерахуйте основні мотиваційні компоненти. Назвіть основні етапи трансформації мотивів. Назвіть основні методи вивчення мотивів. Психологічні проблеми мотивації. Класифікація та структура мотивів.

Психологічні проблеми трансформування мотивів у процесі професійної переорієнтації працівників. Методи дослідження мотивів. Мотиваційні тренінги.

ЛЕКЦІЯ 5. СУБ'ЄКТ ПРАЦІ ТА ЙОГО СТРУКТУРА

Природні властивості індивіда. індивідуально-психологічні властивості суб'єкта праці. Домінуючий емоційний фон й особистісні характеристики працівника. Статеві-вікова мінливість суб'єкта праці.

Основні поняття теми: суб'єкт, особистість, індивідуальність, професійно значимі індивідуально-психологічні властивості, свідомість, професійна самосвідомість, особливості соціального досвіду, статево-вікова мінливість, спрямованість, активність, можливість, установка, мотив, мета, інтерес, переконання, ідеал, звичка рівень домагань, фрустрація, стрес, функціональний стан, внутрішній конфлікт, психологічна криза.

СЕМІНАР 7. ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИВЧЕННЯ ЛЮДИНИ ЯК СУБ'ЄКТА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Людина і її професійна доля /образ життя, професійний життєвий шлях, світогляд, психологічні регулятори його активності/. Цілі і методи

вивчення структури суб'єкта професійної діяльності як єдність мотиваційних, когнітивних, операторних і емоційно-вольових складових /знання, усвідомлення, особистісний смисл, уміння, навички, професійна самосвідомість, функціональний стан/. Критерії і методи діагностики рівня їх сформованості. Психічні регулятори професійної праці людини /"образ об'єкта", "образ суб'єкта", "образ суб'єктно-об'єктних і суб'єктно-суб'єктних відношень"/. Методи їх вивчення і способи формування. Концепція інтегрального дослідження індивідуальності /В.С.Мерлін/. Індивідуальний стиль діяльності як системно-утворююча функція інтегральної індивідуальності. Феноменологія індивідуальних стилів. Індивідуальний стиль діяльності як засіб професійної адаптації людини. Діагностика рівня професійної готовності людини. Методи і правила їх застосування.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III

ОСОБИСТІСНА ОРІЄНТАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПІДГОТОВКА ДО НЕЇ

ЛЕКЦІЯ 6. ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КАДРІВ

Профорієнтація і профконсультація - комплексні соціальні проблеми і їх психологічні аспекти. Індивідуальна профконсультація як умова активізації самовизначення людини при виборі професії. Принципи, методи, обмеження в профорієнтаційній і профконсультаційній роботі.

Основні поняття теми: професійна кар'єра, навчально-виховний процес, успішна кар'єра, психологічні особливості, криза професійного становлення.

СЕМІНАР 8. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФОРІНТАЦІЇ У ПРАЦІВНИКІВ

Основні етапи розвитку професійної орієнтації у промисловій практиці. Психологічне консультування працівників. Прогнозування і планування кар'єри. Основні напрями, галузі та принципи психологічного консультування. Основні проблеми, якими займається професійна орієнтація. Термін «професіографія» та «професійне самовизначення». Процес групової та індивідуальної професійної орієнтації. Форми проведення професійної консультації. Етапи бесіди з октантом.

ЛЕКЦІЯ 7. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ОСІБ ЗРІЛОГО ТА ПОХИЛОГО ВІКУ

Психологічний аналіз рівнів трудової адаптації та їх взаємозв'язок. Види трудової адаптації та їх психологічна характеристика. Фактори, що впливають на трудову адаптацію. Соціально-психологічна адаптація як вид трудової адаптації професіонала. Причини трудової дезадаптації працівників. Умови подолання трудової дезадаптації. Види адаптації, які обумовлюють процес адаптації /зовнішні- об'єктні, внутрішні - суб'єктні/. Критерії і методи оцінки адаптації робочих кадрів. Висунення кадрового резерву. Психологічна і соціально-психологічна реабілітація хворих інвалідів як засіб компенсації різних порушень фізичного і психічного здоров'я людини і як засіб поновлення ресурсів країни. Умови підбору професій і можливості компенсаторного пристосування людини до вимог професії.

Основні поняття теми: трудова адаптація, економічні соціально-психологічні та моральні втрати, виробниче середовище, система норм і цінностей, трудові традиції, стереотипи поведінки, адаптивна потреба, дезадаптація, фактори, рівні та критерії адаптації, періоди адаптації.

ЛЕКЦІЯ 8. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Соціально-психологічні феномени в групі. Психологія ділового спілкування. Методи забезпечення результативного спілкування. Конфлікт, його структура та причини виникнення, реагування на конфліктну поведінку працівника.

Основні поняття теми: група, реальна група, умовна група, референтна група, офіційна група, колектив, конформізм, статус, лідер, внутрішньо-групова диференціація, «зірки», «ізолювані», ділове спілкування, його функції, методи результативного спілкування, конфлікт, реагування на конфліктну ситуацію.

IV. Навчально-методична карта дисципліни «Психологія праці»

Разом: 144 год.: лекції – 20 год., семінарські заняття – 20 год., практичні заняття – 2 год, самостійна робота – 60 год., модульний контроль – 6 год., екзамен, Макс кількість балів – 256. Коефіцієнт – 4,3

Модулі	Змістовий модуль I	Змістовний модуль II	Змістовний модуль III
Назва модуля	Методологічні засади психології праці як наукової дисципліни –73б	Психологічні аспекти становлення професійних кадрів – 73б	Фахівець та його професійне становлення – 110 б
Теми лекцій	1-2. Психологія праці як галузь науки). 3. Становлення та розвиток наукових уявлень про психологію праці 4. Професія як система соціальних відношень між людьми у трудовій діяльності (4)	1-2. Професійна орієнтація та її специфіка 3.Суб'єкт праці та його структура 4.Психологічні проблеми формування професійних кадрів (4)	1. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку 2.Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі (2)
Теми семінарських Занять	1-2Становлення та розвиток наукових уявлень про працю 3.Психологія праці як галузь науки 4.Професія як система соціальних відношень між людьми у трудовій діяльності (44)	1-2.Мотиви професійної діяльності 3-4.Психологічне вивчення людини як суб'єкта професійної діяльності (44)	1.Психологічні особливості розвитку профорієнтації у працівників 2.Мотиви професійної діяльності (22)
Практичні	Діагностика здатності до адаптації в організації -11б		
ІНДЗ	Розробка профорієнтаційного заходу– 30 б		
Самостійна робота	Презентація досягнень досліджень з психології праці - 20 б		
Види поточного контролю	Модульна контрольна робота 1 25 балів	Модульна контрольна робота 1 25 балів	Модульна контрольна робота 2 25 балів
Підсум. контроль	Екзамен		

Загальна кількість балів – 256, коефіцієнт: 4,3

V. ІНДИВІДУАЛЬНА НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНА РОБОТА (навчальний проект)

Індивідуальна навчально-дослідна робота є видом позааудиторної індивідуальної діяльності магістранта, результати якої використовуються у процесі вивчення програмового матеріалу навчальної дисципліни. Завершується виконанням ІНЗД та прилюдним захистом навчального проекту.

Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) з курсу «Психологія праці» – це вид науково-дослідної роботи спеціаліста, що містить результати самостійного практично-дослідницького пошуку, відображає певний рівень його навчально-професійної компетентності.

Мета ІНДЗ: самостійне практичне опрацювання програмового матеріалу, систематизація, узагальнення, закріплення знань із навчального курсу, удосконалення навичок самостійної навчально-пізнавальної діяльності.

Зміст ІНДЗ: завершена теоретична або практична робота у межах навчальної програми курсу, яка виконується на основі знань, умінь та навичок, отриманих під час лекційних, семінарських, практичних занять і охоплює декілька тем або весь зміст навчального курсу.

Оцінка з ІНДЗ є обов'язковим балом, який враховується при підсумковому оцінюванні навчальних досягнень студентів з навчальної дисципліни «Психологія праці».

Завдання ІНДЗ:

Розробкам профорієнтаційного заходу– 30 б

Оцінювання ІНДЗ.

Виконання теоретичної частини ІНДЗ оцінюється до 20 балів, практичної – до 10.

Критерії оцінювання та шкалу оцінювання подано відповідно у табл. 5.1 і 5.2.

Таблиця 5.1

Критерії оцінювання ІНДЗ
(теоретична частина дослідження)

№ з/п	Критерії оцінювання роботи	Максимальна кількість балів за кожним критерієм
1.	Обґрунтування актуальності, формулювання мети, завдань та визначення методів дослідження	2 бали
2.	Складання плану дослідження	3 бал
3.	Критичний аналіз суті та змісту першоджерел. Виклад фактів, ідей, результатів досліджень в логічній послідовності. Аналіз сучасного стану дослідження проблеми, розгляд тенденцій подальшого розвитку даного питання.	8 балів
4.	Дотримання правил реферуванням наукових публікацій	5 бали
5.	Доказовість висновків, обґрунтованість власної позиції, пропозиції щодо розв'язання проблеми, визначення перспектив дослідження	7 бали
6.	Дотримання вимог щодо технічного оформлення структурних елементів роботи (титульний аркуш, план, вступ, основна частина, висновки, додатки (якщо вони є), список використаних джерел)	5 бали
Разом		30 балів

практична частина дослідження:

- 9-10б. – завдання виконано у повному обсязі, без помилок;
 7-8 б. – завдання виконано у повному обсязі, але упущені окремі деталі;
 4-6 б. – відповіді на запитання даються не в повному обсязі, мають місце помилки;
 0-3б. – на запитання студента дає неправильні відповіді.

Таблиця 5.2

Шкала оцінювання ІНДЗ

Рівень виконання	Кількість балів, що відповідає рівню	Оцінка за традиційною системою
Високий	28-30	Відмінно
Достатній	22-27	Добре
Середній	16-21	Задовільно

Низький	0-15	Незадовільно
---------	------	--------------

Якщо при перевірці в ІНДЗ не виявлено суттєвих фахових помилок, оформлення її відповідає вимогам кафедри, то така робота може бути прийнята без захисту з оцінкою „відмінно”. У всіх інших випадках ІНДЗ захищається автором з виставленням відповідної оцінки в межах до 30 балів.

ВІДМІННО, що відповідає 28-30 балам, ставиться: при виконанні ІНДЗ у повному обсязі, теоретична та практична частини не мають помилок; відповіді на запитання вичерпні й аргументовані; оформлення відповідає вимогам кафедри.

ДОБРЕ, що відповідає 22-27 балам, ставиться якщо: ІНДЗ виконано в повному обсязі і вона не має помилок, які потребують її переробки; відповіді на запитання даються по суті, але не в деталях.

ЗАДОВІЛЬНО, що відповідає 16-21 балам, ставиться, якщо ІНДЗ виконана не в повному обсязі; мають місце помилки; оформлення не відповідає вимогам; відповіді на запитання даються не в повному обсязі.

НЕЗАДОВІЛЬНО, що відповідає 0-15 балам, виставляється якщо: ІНДЗ виконана не в повному обсязі; мають місце суттєві помилки, які тягнуть за собою переробку; оформлення не відповідає вимогам; на запитання студента дає неправильні відповіді.

Оцінка з ІНДЗ є обов’язковим балом, який враховується при підсумковому оцінюванні навчальних досягнень студентів з навчальної дисципліни «Педагогічна психологія».

Студент може набрати максимальну кількість балів за ІНДЗ – 30 балів.

VI. СИСТЕМА ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

Навчальні досягнення бакалаврів із дисципліни «Психологія праці» оцінюються за модульно-рейтинговою системою, в основу якої покладено принцип поопераційної звітності, обов’язковості модульного контролю, накопичувальної системи оцінювання рівня знань, умінь та навичок; розширення кількості підсумкових балів до 100.

Контроль успішності студентів з урахуванням поточного і підсумкового оцінювання здійснюється відповідно до навчально-методичної карти (п. IV), де зазначено види й терміни контролю. Кожний модуль включає бали за поточну роботу бакалавра на семінарських, практичних заняттях, виконання самостійної роботи, індивідуальну роботу, модульну контрольну роботу. Реферативні дослідження та есе, які виконує бакалавр за визначеною тематикою, обговорюються та захищаються на семінарських заняттях. Виконання модульних контрольних робіт здійснюється в режимі

комп'ютерної діагностики або з використанням роздрукованих завдань. Модульний контроль знань бакалаврів здійснюється після завершення вивчення навчального матеріалу модуля.

Систему рейтингових балів для різних видів контролю та порядок їх переведення у національну (4-бальну) та європейську (ECTS) шкалу подано у табл. 6.1, табл. 6.2 та табл. 6.3..

Таблиця 6.1

Розподіл балів, що присвоюються бакалаврам за різні види навчальної роботи

Види навчальної роботи студентів	Кількість балів за одиницю	Кількість одиниць до розрахунку
Відвідування лекції	1	10
Відвідування семінарських та практичних занять	1	11
Відповідь на семінарському занятті	10	100
Відповідь на семінарі	1	10
ІНДЗ	1	30
Самостійна робота	1	20
Модульна контрольна робота	25	75
Загальна сума		256
Коефіцієнт		4,3

Відповідно до попередньої таблиці у табл. 6.1 представлено розподіл балів, що присвоюються студентам упродовж вивчення дисципліни «Психологія праці».

Таблиця 6.2

Порядок переведення рейтингових показників успішності у європейські оцінки ECTS

Підсумкова кількість балів (max – 100)	Оцінка за 4-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS
1 – 34	«незадовільно»	F

35 – 59	(з обов'язковим повторним курсом) «незадовільно» (з можливістю повторного складання)	FX
60 – 74	«задовільно»	ED
75 – 89	«добре»	CB
90 – 100	«відмінно»	A

Загальні критерії оцінювання успішності студентів, які отримали за 4-бальною шкалою оцінки «відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно», подано у таблиці.

Таблиця 6.3

Загальні критерії оцінювання результатів навчання

Оцінка	Критерії оцінювання
«відмінно»	ставиться за повні та міцні знання матеріалу в заданому обсязі, вміння вільно виконувати практичні завдання, передбачені навчальною програмою; за знання основної та додаткової літератури; за вияв креативності у розумінні і творчому використанні набутих знань та умінь.
«добре»	ставиться за вияв студентом повних, систематичних знань із дисципліни, успішне виконання практичних завдань, засвоєння основної та додаткової літератури, здатність до самостійного поповнення та оновлення знань. Але у відповіді студента наявні незначні помилки.
«задовільно»	ставиться за вияв знання основного навчального матеріалу в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої фахової діяльності, поверхову обізнаність з основною і додатковою літературою, передбаченою навчальною програмою; можливі суттєві помилки у виконанні практичних завдань, але студент спроможний усунути їх із допомогою викладача.
«незадовільно»	виставляється студентіві, відповідь якого під час відтворення основного програмового матеріалу поверхова, фрагментарна, що зумовлюється початковими уявленнями про предмет вивчення. Таким чином, оцінка «незадовільно» ставиться студентіві, який неспроможний до навчання чи виконання фахової діяльності після закінчення ВНЗ без повторного навчання за програмою відповідної дисципліни.

Кількість балів за роботу з теоретичним матеріалом, на практичних заняттях, під час виконання самостійної та індивідуальної навчально-дослідної роботи

залежить від дотримання таких вимог:

- ✓ своєчасність виконання навчальних завдань;
- ✓ повний обсяг їх виконання;
- ✓ якість виконання навчальних завдань;
- ✓ самостійність виконання;
- ✓ творчий підхід у виконанні завдань;
- ✓ ініціативність у навчальній діяльності.

VII. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

I. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності

1) За джерелом інформації:

- *Словесні*: лекція (традиційна, проблемна, лекція-прес-конференція) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій
- *Наочні*: спостереження, ілюстрація, демонстрація.
- *Практичні*: вправи.

2) За логікою передачі і сприймання навчальної інформації: індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.

3) За ступенем самостійності мислення: репродуктивні, пошукові, дослідницькі.

4) За ступенем керування навчальною діяльністю: під керівництвом викладача; самостійна робота студентів: з книгою; виконання індивідуальних навчальних проектів.

II. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності:

1) Методи стимулювання інтересу до навчання: навчальні дискусії; створення ситуації пізнавальної новизни; створення ситуацій зацікавленості (метод цікавих аналогій тощо).

VIII. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КУРСУ

- ✓ опорні конспекти лекцій;
- ✓ навчальні посібники (основна та додаткова література);
- ✓ робоча навчальна програма;
- ✓ збірка тестових і контрольних завдань для тематичного (модульного)

оцінювання навчальних досягнень студентів;

ІХ. ПИТАННЯ ДО ЕКЗАМЕНУ

1. Розгляньте психологічні особливості предмету і завдань психології праці.
2. Порівняйте взаємозв'язок психології праці з іншими науками.
3. Охарактеризуйте методи дослідження в психології праці.
4. Опишіть «працю» як суспільно-історичне явище.
5. Опишіть «працю» як діяльність.
6. Охарактеризуйте основні компоненти трудової діяльності.
7. Порівняйте мотиви трудової діяльності та їх характеристика.
8. Дайте роз'яснення поняттю «трудова дія» та порівняйте види трудових дій.
9. Якими можуть бути результати трудової діяльності. Надайте їх класифікацію.
10. Зробіть психологічний аналіз поняття «трудова дія».
11. Дайте порівняння співвідношення понять «трудова діяльність» та «професійна діяльність».
12. Опишіть, які існують засоби трудової та професійної діяльності та їх психологічна характеристика.
13. Охарактеризуйте фактори, що впливають на якість праці.
14. Дайте опис поняттю «працевдатність працівника»: питання, показники, фази.
15. Охарактеризуйте психологічні стани особистості в процесі трудової діяльності.
16. Опишіть специфіку поняття «функціональний стан особистості».
17. Охарактеризуйте фактори, що впливають на функціональний стан особистості під час трудової діяльності.
18. Надайте психологічну характеристику оптимального та несприятливого функціональних станів працівника.
19. Опишіть специфіку поняття «втома» та надайте її психологічну характеристику.
20. Порівняйте спільне та відмінне «втома» та «стомлюваність».
21. Опишіть поняття «моногонія» та надайте їй психологічну характеристику.
22. Охарактеризуйте умови подолання втоми та монотонії працівника.
23. Надайте психологічну характеристику поняття «психічна насиченість», та опишіть її вплив на якість праці особистості.
24. Охарактеризуйте поняття «стрес» та порівняйте його види.
25. Опишіть, які існують способи управління своїми емоціями під час стресових трудових ситуацій.

26. Охарактеризуйте роль темпераменту у підвищенні якості праці.
27. В чому проявляється вплив професійної мотивації працівника на якість його праці.
28. Порівняйте вплив зовнішніх факторів на якість праці.
29. Надайте психологічну характеристику соціально-психологічного клімату у колективі та його значення у підвищенні якості праці.
30. Знайдіть спільне та відмінне у факторах середовища та їх вплив на якість праці особистості.
31. В чому закладається специфіка ефективності способів темпової організації трудової діяльності.
32. Психологічні аспекти нормування та безпеки праці.
33. Здійсніть психологічний аналіз поняття «технічна норма робочого часу».
34. Опишіть психологічні причини виникнення аварійних ситуацій та нещасних випадків на виробництві.
35. Здійсніть психологічний аналіз факторів зниження ризику аварійних ситуацій та нещасних випадків.
36. Зробіть психічний аналіз напрямів, за якими здійснюється безпека праці.
37. Охарактеризуйте психологічні особливості трудової діяльності працівників аварійно-рятувальних команд.
38. В чому заключається специфіка діяльності психолога праці на підприємстві.
39. Здійсніть аналіз діяльності психолога праці у службах зайнятості і центрах профорієнтації.
40. Надайте порівняльну характеристику основним функціям і завданням психолога праці в різних установах.
41. Надайте характеристика психодіагностичній функції психолога праці на підприємствах.
42. Здійсніть порівняльну характеристику психологічної та психопрофілактичної функції психолога праці на підприємствах.
43. Опишіть спільне та відмінне специфіки групового та індивідуального консультування психолога на підприємствах.
44. Зробіть експертну психологічну оцінку психологом нових технологій, програм, методів у виробничій діяльності.
45. Надайте порівняльну характеристику прав та обов'язків психолога праці.
46. Охарактеризуйте поняття «профорієнтації» в психології праці.
47. Опишіть психологічні особливості структури профорієнтації та здійсніть її аналіз.
48. Опишіть поняття «професіографія» та надайте характеристику її компонентам.
49. Охарактеризуйте поняття «професійний відбір» та роль психолога в його

здійсненні.

50. Опишіть психологічну характеристику трудової адаптації в психології праці.
51. Зробіть психологічний аналіз рівнів трудової адаптації та їх взаємозв'язок.
52. Зробіть порівняльну психологічну характеристику видів трудової адаптації.
53. Опишіть фактори, що впливають на трудову адаптацію та їх специфіку.
54. Надайте характеристику поняття «соціально-психологічна адаптація».
55. Знайдіть спільне та відмінне в поняттях «адаптація», «адаптивність», «дезадаптація», «дезаптивність» працівника.
56. Охарактеризуйте умови подолання трудової дезадаптації працівника.
57. Назвіть та проаналізуйте причини трудової дезадаптації працівника.
58. Опишіть поняття «професійне самовизначення» особистості.
59. Здійсніть психологічний аналіз етапів професійного самовизначення особистості.
60. Опишіть поняття «професійне навчання» та його специфіку.
61. Охарактеризуйте специфіку виробничої освіти.
62. Професійна освіта: надайте визначення визначення та опишіть умови ефективного здійснення.
63. Здійсніть психологічний аналіз професійної самоосвіти.
64. Охарактеризуйте та опишіть професійні знання, вміння, навички: закономірності та умови ефективного формування особистості.
65. Опишіть специфіку професійного життєвого шляху особистості: поняття, структура.
66. Надайте характеристику подій професійного життєвого шляху: визначення, типи.
67. Опишіть біографічні кризи особистості у психології праці, їх психологічний аналіз.
68. Охарактеризуйте специфіку протікання фаз розвитку професіоналу.
69. Надайте специфіку розвитку особистісний професійний стан.
70. Здійсніть психологічну характеристику особистісного професійного плану.
71. Проаналізуйте шляхи реалізації особистісного професійного плану.
72. Визначте основні психологічні проблеми професійного «вигорання» особистості.
73. Окресліть психологічні аспекти професійної деформації особистості.
74. Надайте психологічну характеристику знаряддям праці.
75. Опишіть особливості поняття «праця» у психології праці.
76. Наведіть специфіку характеристики поняття «професіограма».
77. Перерахуйте та поишіть фактори, які зумовлюють успішність формування

професійної придатності.

78. Надайте психологічну характеристику складових професійної придатності.

79. Абсолютна та відносна придатність до професії: психологічна характеристика.

80. Сформулюйте шляхи формування індивідуального стилю діяльності працівника.

81. Опишіть психологічні особливості етапів профвідбору.

82. Розкрийте поняття про психограму в психології праці.

83. Наведіть специфіку класифікації професій у психології праці.

84. Визначте критерії ефективності роботи психолога праці на підприємстві.

85. Визначте місце психології праці в діяльності практичного психолога.

86. Окресліть основні етапи розвитку психології праці.

87. Охарактеризуйте відмінність понять «працездатність» і «дієздатність».

88. Опишіть специфіку впливу міжособистісних стосунків у колективі на продуктивність праці.

89. Наведіть характеристику поняття «професійна майстерність» у психології праці.

90. Опишіть поняття конкурентоздатності в психології.

Х. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. Балка В.В. Психологія праці особистості: Навчально-методичний посібник. – К.-Кременчук: П.П Щербатих, 2006. – 76 с.
2. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Сыманюк. – М.: Изд-во Московского психолого-педагогического инс- Э.Э.та; Воронеж: изд-во НПО “МОДЭК”, 2004. – 320 с
3. Активизация человеческого фактора и эффективность труда. – К.: Наук. думка, 1990.
4. Большаков В. Ю. Эволюционная теория поведения. - СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2001. - 496 с.
5. Бурлачук Л. Ф. Введение в проективную психологию.— К.: Ника- Центр, 1997,— 128 с.

Додаткова

1. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков - СПб: Речь, 2004. – 272 с.
2. Бондарчук О.І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект // Актуальні проблеми психології/ О. І. Бондарчук .Том 1: Соціальна

психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. – Ч, Т. 6. – с.86 - 89.

3. Бондарчук О.І. Загальна психологія / О.І. Бондарчук, О.Л. Туриніна. – К. : Логос, 2004. – 140с.

4. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук. – СПб: Питер, 2000. – 538 с.

5. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 288 с.

6. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посібник / За заг. ред. В..В. Олійника, Л.І. Даниленко. – К. : Логос, 2004. – 212 с.