

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

“ЗАТВЕРДЖУЮ”
Проректор з науково-методичної та
навчальної роботи
О.Б. Жильцов
“02” “09” 2014 року



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ
(шифр і назва навчальної дисципліни)

напрямок підготовки 6.030102 Психологія
(шифр і назва напрямку підготовки)

спеціальність _____
(шифр і назва спеціальності)

спеціалізація _____
(назва спеціалізації)

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

2014 – 2015 навчальний рік

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

Розробники : 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 “29” серпня 2014 року № 1

Завідувач кафедри загальної, вікової та педагогічної психології

 (О.П. Сергєєнкова)

Розподіл годин звірено з робочим навчальним планом. Структура типова.

Заступник директора Інституту людини  П.А. Клішевич

ЗМІСТ

Пояснювальна записка. .

Структура програми навчальної дисципліни

I. Опис предмета навчальної дисципліни

II. Тематичний план навчальної дисципліни.

III. Програма .

IV. Навчально-методична карта дисципліни.

V. Індивідуальна навчально-дослідна робота.

VI. Система поточного та підсумкового контролю.

VII. Методи навчання

VIII. Методичне забезпечення курсу

IX.. Тематика ІНДЗ .

X. Питання до заліку

XI. Список рекомендованої літератури .

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 кредитно-модульної системи в організації навчання. Програма визначає обсяги знань, які повинен опанувати спеціаліст відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики; алгоритми вивчення навчального матеріалу дисципліни «Психологія праці»; необхідне методичне забезпечення; складові та технології оцінювання навчальних досягнень студентів.

Модернізація, структурні зміни в економіці та в професійній освітній системі країни, швидке скорочення важких фізичних форм праці, розповсюдження інформаційних технологій торкнулися кожної людини. Досить швидко оновлюються ті сфери трудової діяльності, які здавалися незмінними, набувають нового змісту уявлення щодо професіоналізму та кар'єрного зростання. Динамізм сучасного життя в сфері трудової діяльності вимагає постійного оновлення, науково-теоретичного узагальнення та осмислення тих процесів, які відбуваються (Траверсе Т. М., 2004).

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. – практичні заняття, 54 год. – самостійна робота, модульний контроль – 6 год, індивідуальна робота – 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

Курс	Напрям, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів, відповідних ECTS: <i>4 кредити</i> Змістові модулі: <i>6 модулів</i> Загальний обсяг дисципліни (години): <i>144 годин</i>	Галузь знань <u>0301 «Соціально-політичні науки»</u> напрям підготовки: <u>6.030102</u> <u>Психологія</u> Освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр»	Нормативна Рік підготовки: <i>4</i> Семестр: <i>7</i> Аудиторні заняття: <i>48 год.</i>, з них: - лекції: <i>20 год.</i> - семінарські заняття: <i>20 год.</i> - практичні заняття: <i>2 годин</i> - модульний контроль: <i>6 годин</i> - індивідуальна робота: <i>6 годин</i> - підготовка до екзамену: <i>36 годин</i> Самостійна робота: 54 години Вид контролю: <i>екзамен</i>

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 <i>МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ ЯК НАУКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ</i>									
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	2		
	Самостійна робота	18						18	
	Модульна робота	2							2
	Всього	38	18	8		8	2	18	2
Змістовий модуль II <i>ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КАДРІВ</i>									
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	2		
	Самостійна робота	18						18	
	Модульна робота	2							2
	Всього	40	20	8	2	8	2	18	2
Змістовий модуль III <i>ФАХІВЕЦЬ ТА ЙОГО ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ</i>									
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

ІІІ. ПРОГРАМА

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ І

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 прикладної 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 «ергати́чна 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 єдності 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», «ізольовані», 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 – 54 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 професіне 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	1-2 Становлення 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	Творча робота із історіогенезу психології праці– 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 масової поведінки» – 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 масової поведінки».

Завдання ІНДЗ:

Творча робота із історіогенезу психології праці– 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 семанрі	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» (з обов'язковим повторним	F

35 – 59	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 студентові, відповідь якого під час відтворення основного програмового матеріалу поверхова, фрагментарна, що зумовлюється початковими уявленнями про предмет вивчення. Таким чином, оцінка «незадовільно» ставиться студентові, 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;

Х. ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ

Предмет і завдання психології праці.

2. Взаємозв'язок психології праці з іншими науками.

3. Методи психології праці.

4. Праця як суспільно-історичне явище.

5. Праця як діяльність.

6. Основні компоненти трудової діяльності.

7. Мотиви трудової діяльності і їх характеристика.

8. Поняття про трудові дії. Види трудових дій.

9. Результати трудової діяльності, їх класифікація.

10. Психологічний аналіз поняття “трудовий пост”.

11. Співвідношення понять “трудова діяльність” та “професійна діяльність”.

12. Засоби трудової та професійної діяльності, їх психологічна характеристика.

13. Фактори, що впливають на якість праці.

14. Працездатність працівника: питання, показники, фази.

15. Характеристика психологічних станів особистості в процесі трудової діяльності.

16. Поняття про функціональний стан особистості.

17. Фактори, що впливають на функціональний стан особистості під час трудової діяльності.

18. Психологічна характеристика оптимального та несприятливого функціональних станів працівника.

19. Поняття про втому, її психологічна характеристика.

20. Відмінність понять “втома” і “стомлюваність”.

21. Поняття про монотонію, її психологічна характеристика.

22. Умови подолання втоми та монотонії працівника.

23. Поняття про психічну насиченість, її вплив на якість праці особистості.

24. Стрес: поняття, види.

25. Способи управління своїми емоціями під час стресових трудових ситуацій.

26. Роль темпераменту у підвищенні якості праці.

27. Вплив професійної мотивації працівника на якість його праці.

28. Вплив зовнішніх факторів на якість праці.

29. Соціально-психологічний клімат у колективі та його значення у підвищенні якості праці.

30. Фактори середовища та їх вплив на якість праці особистості.

31. Ефективність способів темпової організації трудової діяльності.

32. Психологічні аспекти нормування та безпеки праці.

33. Поняття про технічну норму робочого часу та її психологічний аналіз.

34. Психологічні причини виникнення аварійних ситуацій та нещасних випадків на виробництві.
35. Фактори зниження ризику аварійних ситуацій та нещасних випадків, їх психологічний аналіз.
36. Психологічний аналіз напрямів, за якими здійснюється безпека праці.
37. Психологічні особливості трудової діяльності працівників аварійно-рятувальних команд.
38. Специфіка діяльності психолога праці на підприємстві.
39. Аналіз діяльності психолога праці у службах зайнятості і центрах профорієнтації.
40. Основні функції і завдання психолога праці в різних установах.
41. Характеристика психодіагностичної функції психолога праці на підприємствах.
42. Характеристика психологічної та психопрофілактичної функції психолога праці на підприємствах.
43. Специфіка групового та індивідуального консультування психолога на підприємствах.
44. Експертна психологічна оцінка психологом нових технологій, програм, методів у виробничій діяльності.
45. Права та обов'язки психолога праці.
46. Поняття профорієнтації в психології праці.
47. Структура профорієнтації та її аналіз.
48. Поняття про професіографію.
49. Поняття про професійний відбір, роль психолога в його здійсненні.
50. Поняття трудової адаптації в психології праці.
51. Рівні трудової адаптації, їх зв'язок і психологічний аналіз.
52. Психологічна характеристика видів трудової адаптації.
53. Фактори, що впливають на трудову адаптацію.
54. Поняття про соціально-психологічну адаптацію.
55. Співвідношення понять "адаптація", "адаптивність", "дезадаптація", "дезадаптивність" працівника.
56. Умови подолання трудової дезадаптації працівника.
57. Причини трудової дезадаптації працівника.
58. Поняття про професійне самовизначення особистості в психології праці.
59. Психологічний аналіз етапів професійного самовизначення особистості.
60. Поняття про професійне навчання.
61. Сутність виробничої освіти.
62. Професійна освіта: визначення, умови ефективного здійснення.
63. Психологічний аналіз професійної самоосвіти.

64. Професійні знання, вміння, навички: закономірності та умови ефективного формування.
65. Професійний життєвий шлях особистості: поняття, структура.
66. Події професійного життєвого шляху: визначення, типи.
67. Біографічні кризи особистості у психології праці, їх психологічний аналіз.
68. Фази розвитку професіоналу.
69. Поняття про особистісний професійний стан.
70. Психологічна характеристика особистісного професійного плану.
71. Шляхи реалізації особистісного професійного плану.
72. Психологічні проблеми професійного “вигорання” особистості.
73. Психологічні аспекти професійної деформації особистості.
74. Психологічна характеристика знарядь праці.
75. Поняття “праця” у психології праці.
76. Поняття про професіограму.
77. Фактори, які зумовлюють успішність формування професійної придатності.
78. Психологічна характеристика складових професійної придатності.
79. Абсолютна та відносна придатність до професії: психологічна характеристика.
80. Шляхи формування індивідуального стилю діяльності працівника.
81. Психологічні особливості етапів профвідбору.
82. Поняття про психограму в психології праці.
83. Класифікація професій у психології праці.
84. Критерії ефективності роботи психолога праці на підприємстві.
85. Місце психології праці в діяльності практичного психолога.
86. Основні етапи розвитку психології праці.
87. Відмінність понять “працездатність” і “дієздатність”.
88. Вплив міжособистісних стосунків у колективі на продуктивність праці.
89. Поняття про професійну майстерність у психології праці.
90. Поняття конкурентоздатності в психології.

ХІ. 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.