

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 25.09.2023 14:21:08
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:

Руководитель ООП

Н.Н. Демиденко

«16» 08 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Профессиография и психография труда

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Направленность (профиль) магистратуры

Психология труда и управления, организационная психология

Для студентов 1 курса очной формы обучения

Составитель: *Ю.Ю. Гудименко*

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является: познакомить обучающихся с одной из отраслей профессиоведения, через изучение профессиональной деятельности субъекта труда на основе моделей и методов психологии труда, ознакомив с методами анализа и описания профессиональной деятельности.

Задачами освоения дисциплины являются:

- ознакомить с основными понятиями, методами профессиоведения для проведения психологического изучения труда и использования этих сведений в дальнейшей практической деятельности;
- научить самостоятельно, описывать профессии, специальности, конкретные виды работ, профессионально составляя профессиограммы и психограммы;
- научить определять основные требования, предъявляемые к человеку, его психофизиологическим и физическим качествам, определять факторы, обуславливающие успешность или неуспешность, удовлетворенность или неудовлетворенность личности профессиональной деятельностью.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Учебная дисциплина «Профессиография и психография труда» входит в Блок 1. Дисциплины (модули), в Часть, формируемая участниками образовательных отношений. Содержательно она является продолжением учебного процесса и опирается на знания, полученные студентами при изучении дисциплин «Психология управления изменениям», «Актуальные проблемы теории и практики психологии труда и управления», «Психология менеджмента и организационная психология», «Организационное консультирование», закладывает основы знаний для освоения дисциплин «Управление проектами в профессиональной деятельности», «Тренинг профессионального саморазвития», «Психологические экспертизы в психологии труда и управления», «Профессиональный стресс и профессиональные деформации личности»,

«Психология профессиональной мотивации», «Психология профессиональной карьеры», «Психология профессионального здоровья», «Психология управленческой деятельности», прохождения учебной практики (научно-исследовательская работа), производственных практик, в процессе которых изучаются и осваиваются технологии и методы психологического изучения профессий и прикладных исследований в психологии труда.

Учебная дисциплина непосредственно связана с «Психологией труда», которая закладывает основы изучения профессиональной деятельности специалиста.

Уровень начальной подготовки обучающегося для успешного освоения дисциплины «Профессиография и психография труда»:

- *Иметь представление* о современных проблемах и тенденциях развития теоретической и прикладной психологии труда.
- *Знать* основные методы и технологии психологического изучения профессий, трудового поста, профессионального становления специалиста, степени соответствия человека и профессии.
- *Владеть* навыками сбора, анализа и обобщения психологической информации, приемами сравнительного анализа и проведения интерпретации полученных данных.

3. Объем дисциплины: 2 зачетных единиц, 72 академических часов, в том числе:

контактная аудиторная работа: лекции 13 часов, практические занятия 26 часов, в т.ч. практическая подготовка 6 часов.

контактная внеаудиторная работа: контроль самостоятельной работы 13 часов;

самостоятельная работа: 20 часов.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<i>Указывается код и наименование компетенции</i>	<i>Приводятся индикаторы достижения компетенции в соответствии с учебным планом</i>
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	<p>УК-1.1 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению</p> <p>УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению</p> <p>УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников</p> <p>УК-1.4 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов</p> <p>УК-1.5 Строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения</p>
УК-2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	<p>УК-2.1 Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления</p> <p>УК-2.2 Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения</p> <p>УК-2.3 Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей их устранения, планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменяемости</p> <p>УК-2.4 Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта</p> <p>УК-2.5 Предлагает процедуры и механизмы оценки качества проекта, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта</p>
ПК-2 Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника	<p>ПК-2.1 Осуществляет профессиографический анализ труда сотрудников организации, с целью выявления требований к профессиональной деятельности, диагностики уровня развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики</p>

на основе принципов профессиональной психодиагностики	ПК-2.2 Разрабатывает инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников организации
--	--

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения: зачет, 2 семестр.

6. Язык преподавания русский.

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

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)	
		Лекции		Семинарские/ Практические занятия/ Лабораторные работы <i>(оставить нужное)</i>			Контроль самостоятельной работы
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
Тема 1. История психологического исследования профессиональной деятельности. Рамочный документ «Профессиональные стандарты»	6	1		2	1	1	2
Тема 2. Понятия: «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессий».	7	2		2	1	1	2
Тема 3. Профессиограмма как описание профессии. Классификация видов профессии	9	2		4	1	1	2
Тема 4. Психограмма. Структура и анализ психограммы	9	2		4	1	1	2
Тема 5. Этапы разработки профессиограмм.	13	2		4	1	3	4
Тема 6. Цели разработки и направления использования профессиограмм.	12	2		4	1	2	4
Тема 7. Методологические принципы разработки профессиограмм. Разработка	16	2		6		4	4

профессиограмм.							
ИТОГО	72	13		26	6	13	20

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)	Вид занятия	Образовательные технологии
Тема 1. История психологического исследования профессиональной деятельности. Рамочный документ «Профессиональные стандарты»	Лекция	<i>Лекция традиционная Активное слушание</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study</i>
Тема 2. Понятия: «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессий».	Лекция	<i>Лекция традиционная Активное слушание</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study</i>
Тема 3. Профессиограмма как описание профессии. Классификация видов профессии	Лекция	<i>Активное слушание Лекция вдвоем</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study</i>
Тема 4. Психограмма. Структура и анализ психограммы	Лекция	<i>Активное слушание Лекция вдвоем</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study Проектная технология</i>
Тема 5. Этапы разработки профессиограмм.	Лекция	<i>Активное слушание Лекция вдвоем</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study Проектная технология</i>
Тема 6. Цели разработки и направления использования профессиограмм.	Лекция	<i>Активное слушание Лекция вдвоем</i>
	Практическое занятие	<i>Метод case-study Проектная технология</i>
Тема 7. Методологические принципы разработки профессиограмм. Разработка профессиограмм.	Лекция	<i>Активное слушание Лекция вдвоем</i>
	Практическое занятие	<i>Проектная технология</i>

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

1. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

А) ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРАКТИКУМОВ

Задание № 1.

Анализ предмета труда и профессиональных задач

Цель: на основе изучения двух-трех видов профессиональной деятельности установить, как предмет и цель труда определяют требования к субъекту труда.

Необходимый материал: распечатка «Описание методики анализа предмета труда и профессиональных задач»

Рекомендуемая литература:

1. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: [Текст]: учебное пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448с.

Задание № 2.

Оценка нервно-психической нагрузки в труде

Цель: провести сравнительную оценку нервно-психической нагрузки различных видов деятельности по ряду показателей.

Необходимый материал: распечатка методики оценки нервно-психической нагрузки в труде

Рекомендуемая литература:

1. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: [Текст]: учебное пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448с.

Задание № 3

Исследование отношений личности в труде методом обобщения независимых характеристик

Цель: исследовать представления субъекта труда о значимости индивидуально-психологических свойств, оценить иерархию этих свойств в связи с особенностями профессиональной деятельности.

Необходимый материал: распечатка методики диагностики отношений личности в труде методом обобщения независимых характеристик

Рекомендуемая литература:

1. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: [Текст]: учебное пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448с.

Задание № 4

Е.С. Романова и Г.А. Суворова предложили компактный вариант описания профессий, который может быть использован профконсультантами. На основе представленной ими общей схемы описания профессии (схема профессиографирования) разработать комплексную профессиограмму (профессии выбираются преподавателем из представленного списка):

- IT-специалист
- Агроном
- Актёр
- Архитектор
- Бармен
- Биолог
- Ветеринар
- Военнослужащий
- Гид-экскурсовод
- Дипломат
- Инженер
- Менеджер по PR
- Педиатр
- Полицейский
- Продавец
- Следователь
- Социальный работник
- Фотограф
- Эргономист
- Юрист

Общая схема (основные вопросы) для разработки комплексной профессиограммы:

1. как называется работа и в чем она заключается (ее существенные характеристики)?
2. какова эффективность (основные критерии эффективности) и цель работы? 3. что является предметом труда (над чем работают)?
3. каким способом (как) выполняется работа (каков технологический процесс)?
4. на основании чего делается работа (нормативная и производственная документация)?
5. каковы конкретные критерии оценки труда?
6. какая необходима квалификация?

7. при помощи каких средств выполняется работа?
8. в каких условиях выполняется работа (территориальных, гигиенических, эстетических)?
9. какова организация труда (график работы, трудовые смены, баланс труда и отдыха)?
10. какова кооперация труда (кто, что и с кем делает)?
11. какова интенсивность труда?
12. какова степень опасности и ответственности труда?
13. какова степень воздействия труда на работника (степень полезности/вредности)?
14. какова польза для работника (зарплата, премии, общественное признание и т.п.)?
15. какие условия, требования и ограничения характерны для работы (кто может и кто не может ее выполнять: административно-правовые, политические, медицинские, общественные и другие детерминанты).

Задание № 5

Э.Ф. Зеер, изучив профессиографическую литературу и проанализировав различные схемы профессиограмм, разработал обобщенную схему профессиограммы.

При определении содержания профессиограммы учитывались нормативно-параметрическое описание труда, морфологическое и функциональное строение деятельности, условия труда, профессиональные противопоказания и ограничения.

На основе представленной им обобщенной схемы профессиограммы разработать комплексную профессиограмму (профессии выбираются преподавателем из представленного списка):

- Автомеханик
- Адвокат
- Аниматор
- Банковский работник
- Библиотекарь
- Бухгалтер
- Водитель
- Врач
- Дизайнер
- Журналист
- Логопед
- Парикмахер
- Пожарный
- Программист
- Психолог

- Слесарь
- Учитель
- Хирург
- Ювелир

Схема профессиограммы (Зеер Э.Ф.)

Социальная и профессиологическая характеристика профессии

1. Название профессии и специальности по официально принятой номенклатуре.
2. Престиж, имидж, статус профессии в данной отрасли, регионе, профессиональной группе.
3. Должностной оклад и его оценка (ниже среднего, средний, выше среднего в регионе).
4. Краткая характеристика квалификационных и должностных обязанностей.
5. Необходимое образование.
6. Диапазон квалификации (разряды, классы и т.д.), а также перспективы административного, профессионального, научного и др. видов продвижения, карьеры.
7. Основные особенности общения: постоянное или эпизодическое, с узким или широким кругом лиц, непосредственное или опосредованное техническими средствами, характер общения (узкопрофессиональное, с посетителями, клиентами, в условиях обслуживания людей, руководства подчиненными и т.д.).
8. Краткая характеристика требований профессии к безошибочности и надежности: последствия ошибок, особые требования к безопасности труда.
9. Частота случаев дисквалификации по профнепригодности, отдельно в периоды профобучения, профадаптации и профессиональной деятельности.
10. Краткая характеристика основных особенностей динамики трудовой деятельности (возрастные ограничения, большая текучесть кадров по данной специальности и др. обстоятельства, заслуживающие внимания с точки зрения общей характеристики данной профессии, специальности).

Психограмма

- A. Общая характеристика труда
 1. Фотография рабочего дня.
 2. Описание и оценка динамических факторов труда (работоспособность, утомление, надежность и др.).

3. Влияние условий труда на динамические процессы работы.
4. Психологический анализ ошибочных действий.

Б. Требования к психическим процессам.

1. Психомоторика:

- рабочая поза, статические и динамические нагрузки;
- рабочие действия: гностические, исполнительские и др.;
- требования к выдерживанию темпоритма и точности реагирования;
- особые требования к психомоторике.

2. Сенсорная и перцептивная сферы:

- чувствительность различных сенсорных модальностей;
- профессионально значимые виды восприятия сигналов на фоне помех, при избытке или дефиците информации, восприятие времени, движения, скорости, пространственного положения и т.д.;
- особые требования к сенсорной и перцептивной сферам.

3. Профессиональные особенности познавательных процессов:

- влияние представлений на эффективность и надежность трудовой деятельности;
- требования к воспроизводящему и (или) творческому воображению;
- преобладающие типы мышления: наглядно-действенное, образное, теоретическое (абстрактное), «безлимитное» по времени, жестко лимитированное, в условиях дефицита времени;
- особенности принятия решений при выполнении работы: самостоятельность,
- ответственность, самоконтроль;
- преобладающий вид памяти, требования к памяти, устойчивость памяти в условиях напряженности (эмоционально-мнемоническая устойчивость);
- особенности речи: удельный вес речи в профессиональной деятельности, требования к речи;
- внимание и его особенности: широта, интенсивность, устойчивость, роль внимательности как качества специалиста.

В. Требования эмоционально-волевой сфере

1. Характеристика преобладающих эмоциональных состояний.
2. Типичный уровень нервно-психической напряженности труда.
3. Воля и ее особенности. Основная направленность волевого процесса (управление техникой, людьми, собой и т.д.).

Г. Типичные психологические состояния в процессе труда

1. Монотония и утомление.
2. Требования к стрессоустойчивости.
3. Соматогенные психологические состояния в процессе труда (гипоксия, перегревание и др.)
4. Другие состояния, свойственные данной профессии.

Д. Ансамбли профессионально значимых качеств личности

1. Социально-профессиональная ответственность.
2. Внушаемость как желательное и нежелательное свойство личности. Мера опасности повышенной внушаемости для профессиональной деятельности (недопустима, весьма нежелательна, нежелательна, допустима).
3. Нравственно-психологическая устойчивость личности (особо необходима, необходима, важна, желательна, не является обязательным профессионально значимым качеством);
4. Профессиональные и инновационные способности. Их структура, качественно-количественная характеристика, обязательность (или необязательность) для выполнения деятельности на нормативно заданном уровне.
5. Особенности характера: необходимые, желательные, допустимые, нежелательные, категорически противопоказанные (социальная активность, принципиальность, честность, решительность, самостоятельность, смелость, инициативность, организованность, дисциплинированность, коллективизм, конформизм, оптимизм, пессимизм, уступчивость, терпение, толерантность, внимательность и др.)

Е. Противопоказания и ограничения

1. Последствия ошибок и особые требования к безопасности труда.
2. Характеристика профнепригодности.
3. Половозрастные ограничения.
4. Профессиональные вредности и льготы.
5. Профессиональные деформации личности

Задание № 6.

«Профессиограмма» (заполнение аналитической таблицы).

Цель: научиться глубже понимать специфику профессии психолога.

Задание: заполнить выделенные столбцы по образцу.

Обсуждение: высказать свое мнение, обосновать его и аргументировать.

Метод системного анализа деятельности профессионала - аналитическая профессиограмма - обеспечивает построение психологической структуры деятельности профессионала через анализ системы нормативно-организующих признаков, обеспечивающих исполнение операционно-технологических действий или задач субъекта труда. Эти же признаки являются основанием для обозначения целей его деятельности, психологических действий, которые должны им реализовываться в деятельности, и актуализируемых при этом психических и психофизиологических процессов, протекание которых обеспечивается специфическими профессионально важными качествами (Иванова Е. М.).

Профессиональная деятельность психолога носит разноплановый, многоцелевой характер. В гипотетической модели психолога выделяются основные цели исполнения действий, которые могут быть достигнуты при осуществлении таких психологических действий, как перцептивные, диагностические, интерактивные, когнитивные, коммуникативные, волевые, и актуализации процессов рефлексии и эмпатии. Такая профессиограмма может являться основой организации исследования уровня сформированности профессионала или готовности человека к конкретной деятельности, т.к. она включает и основные характеристики трудового процесса (объекта труда), и основные признаки субъекта труда, раскрывающие его профессиональные возможности, отражающие профессионально важные качества, а также мотивационно-эмоциональное состояние.

Все студенты получают бланки профессиограммы психолога, заполняют выделенные столбцы по образцу. Затем организуется обмен мнениями.

Операционно-технологическая структура профессии	Психологическая структура деятельности				
Профессиональные функции и задачи	Операционно-технологические действия	Нормативно-ориентирующие признаки исполнения профессиональных действий	Цели действий	Психологическая характеристика действий	Психические процессы и профессионально важные качества, обеспечивающие их протекание
<p>Научно-исследовательские (общая психология, социальная, возрастная, введение в профессию, методологические проблемы психологии, логика, математика, информатика и др.)</p>	<p>Участие в работе научной группы, планирование и организация исследований, работа с литературой, разработка и совершенствование количественных методов</p>	<p>Общетеоретическая подготовка, квалификационные нормативы учебно-и научно-исследовательских работ, планы учебной и исследовательской работы кафедры, лаборатории, методические рекомендации, компьютерная грамотность</p>	<p>Познать, применять, использовать, изучать (исследовать), анализировать</p>	<p>Когнитивные</p>	<p>Мышление репродуктивное и продуктивное, словесно-логическое, речь, восприятие, устойчивость и концентрация произвольного внимания, долговременная произвольная память, настойчивость, умение планировать свою работу, самоорганизация, эмоционально-волевая регуляция, профессиональное честолюбие, аккуратность и последовательность в работе</p>
<p>Экспертно-диагностические (основы психодиагностики, математические методы,</p>	<p>Сбор феноменологических данных, выдвижение теоретических конструктов и гипотез, выбор</p>	<p>Психометрические стандарты, профессионально-этические нормативы, методические</p>		<p>Когнитивные, перцептивные, коммуникативные, аналитические</p>	<p>Мышление формально-логическое, продуктивное, объем и произвольность внимания, оперативная па-</p>

психологический практикум, спецпрактикумы)	методов и методик, проведение обследования, постановка диагноза, выдача обратной связи, рекомендаций, прогнозов	рекомендации, общетеоретическая подготовка, возрастные и групповые нормативы, компьютерная грамотность			мьять, эмпатия, беспристрастность, уважение к личности, тщательность и добросовестность, вежливость, интуиция, аккуратность и последовательность
Экспериментальные (экспериментальная психология, матем. методы, логика, курсовые)	Планирование эксперимента, определение переменных, выдвижение и проверка гипотез, очищение условий, протоколирование, обработка данных, интерпретация результатов, написание отчета		Планировать, выдвигать идеи и гипотезы, организовывать, проверять, протоколировать, обрабатывать, обсчитывать, обсуждать и обобщать	Когнитивные, творческие	Мышление продуктивное, оперативная память, концентрация, устойчивость и распределение внимания, воображение, целеустремленность, оптимизм, находчивость, тщательность, методичность, работоспособность, инициативность, интеллектуальная смелость, критичность
Психопрофилактические (семейная психология, технология социальной работы, клиническая психология, этнопсихология,		Психофизиологические, психогигиенические, медицинские, юридические, социально-экономические	Организовывать, рекомендовать, советовать, учитывать, разрабатывать	Когнитивные, интерактивные, коммуникативные, организаторские	Мышление продуктивное и репродуктивное, воображение, внимание, вербальное общение,

психология девиантного поведения. психофизиология и др.)		нормативы, методические рекомендации			тактичность, организованность, гуманизм, отзывчивость, компетентность, уверенность в себе, доброжелательность, умение заботиться о посторонних
Психотерапевтические (основы психотерапии, психология семейных отношений, клиническая психология, начала психиатрии)	Установление терапевтического альянса, анализ запроса, работа с проблемами, анализ причин, осуществление терапевтической интервенции, оценка эффективности	Профессионально этические требования, концептуальная и технологическая подготовка, профессионально- личностное самоопределение	Слушать, учитывать, понимать, использовать владеть		Мышление словесно- логическое и наглядно-образное, версионное, метафорическая речь, внимание, восприятие, воображение, эмпатия, рефлексия, безоценочность, сенситивность, конгруэнтность, лабильность, позитивная Я- концепция, способность к самоисследованию, вера в человека, профидентичность
Психокоррекционные, реабилитационные (технология социальной работы, детская психологическая служба, клиническая		Профессионально- этические требования, методические рекомендации	Организовывать, проводить, участвовать, разрабатывать, учитывать, оценивать	Интерактивные, организаторские, коммуникативные, перцептивные, аналитические, сенсомоторные	Мышление наглядно- действенное, продуктивное, речь, воображение, координация, спонтанность,

<p>психология, психология конфликтов, психология зрелого возраста и др.)</p>					<p>эмоционально-волевая регуляция, эмпатия, гуманизм, отзывчивость, ответственность, доброжелательность, сенситивность, жизнерадостность, желание и умение заботиться о посторонних, терпеливость</p>
<p>Консультативные основы консультирования, индивидуальное и семейное консультирование, организационное консультирование, детская псих. служба, психология конфликта и др.)</p>	<p>Диагностирование, установление контакта, анализ запроса, работа с проблемами, организация психологической интервенции, оказание эмоциональной поддержки</p>	<p>Профессионально-этические требования, специальная теоретическая и практическая подготовка, профессиональные и социально-экономические нормативы (в управленческом консультировании)</p>		<p>Интерактивные, перцептивные, аналитические, рефлексивные</p>	<p>Мышление продуктивное словесно-логическое и наглядно-действенное, оперативная память, избирательное внимание, диалогичность речи, воображение, социальное восприятие, эмпатия, рефлексия, конгруэнтность, позитивная Я-концепция, безоценочность, эмоциональная устойчивость, сенситивность, терпимость, здравый смысл</p>

<p>Лекционно-просветительские, активного обучения (педагогика, педагогическая психология, методика преподавания психологии, методика СПТ, тренинги, психология общения, логика, этика)</p>	<p>Проведение различных видов учебных занятий, чтение лекций, выбор средств и методов обучения, подготовка занятий, их анализ, проведение бесед, социально-психологических тренингов, ролевых игр</p>		<p>Знать, объяснять, обсуждать, отвечать, изучать, применять, разрабатывать, планировать, моделировать, анализировать, фасилитировать</p>	<p>Интерактивные, коммуникативные, когнитивные</p>	<p>Мышление репродуктивное и продуктивное, речь, произвольное внимание, восприятие, оперативная память, трудолюбие, эмоционально-волевая регуляция, самостоятельность, работоспособность, энтузиазм, добросовестность, эмоциональная лабильность, самоорганизация, способность обучать других, склонность к разнообразию</p>
<p>Профориентационные и профконсультационные психология труда, практическая психология в организации, основы психодиагностики, основы консультирования)</p>	<p>Диагностика, беседа, чтение лекций, проектирование профессиональной деятельности, разработка профессиограмм, проведение профотбора</p>	<p>Юридические, медицинские, квалификационные, эргономические, социально-экономические, технико-технологические, микроклиматические и социально-психологические нормативы, должностные инструкции, техника</p>	<p>Оценивать, познать, спрогнозировать, моделировать и проектировать, информировать, активизировать</p>	<p>Когнитивные (сопоставление, обобщение), коммуникативные (побуждение к общению и действию)</p>	

		безопасности, перспективные планы развития организаций, региональные положения, информация службы занятости			
--	--	---	--	--	--

Задание № 7.

Изучите профессиограммы специалистов, служащих и рабочих по справочнику Романовой Е.С. «99 популярных профессий: психологический анализ и профессиограммы» и заполните таблицу, конкретизируя структурные элементы процесса труда (табл.1-4).

Таблица 1

Характеристика процесса труда социального педагога

Профессия – социальный педагог			
Объект труда – ...			
Предмет труда			
«Вещи»	Процессы	Явления	Ситуации неопределенности
Цели труда			
Преобразовательные	Гностические	Изыскательские	
Средства (орудия) труда			
Вещественные	Внешние функциональные	Внутренние функциональные	
Условия труда			
Социально-контактная часть	Информационная часть	Витальная часть	
		Соматические процессы	Предметная часть

Таблица 2

Характеристика процесса труда программиста

Профессия – программист			
Объект труда – ...			
Предмет труда			
«Вещи»	Процессы	Явления	Ситуации неопределенности
Цели труда			

Преобразовательные	Гностические	Изыскательские	
Средства (орудия) труда			
Вещественные	Внешние функциональные	Внутренние функциональные	
Условия труда			
Социально-контактная часть	Информационная часть	Витальная часть	
		Соматические процессы	Предметная часть

Таблица 3

Характеристика процесса труда автослесаря

Профессия – автослесарь			
Объект труда – ...			
Предмет труда			
«Вещи»	Процессы	Явления	Ситуации неопределенности
Цели труда			
Преобразовательные	Гностические	Изыскательские	
Средства (орудия) труда			
Вещественные	Внешние функциональные	Внутренние функциональные	
Условия труда			
Социально-контактная часть	Информационная часть	Витальная часть	
		Соматические процессы	Предметная часть

Таблица 4

Характеристика процесса труда бармена

Профессия – бармен			
Объект труда – ...			
Предмет труда			
«Вещи»	Процессы	Явления	Ситуации неопределенности
Цели труда			
Преобразовательные	Гностические	Изыскательские	
Средства (орудия) труда			
Вещественные	Внешние функциональные	Внутренние функциональные	
Условия труда			
Социально-контактная часть	Информационная часть	Витальная часть	
		Соматические процессы	Предметная часть

Литература:

1. Романова Е.С. 99 популярных профессий: психологический анализ и профессиограммы. – СПб., 2004. – 464 с.

Задание № 8.

Укажите в бланке для ответов (табл. 3) разновидности продуктов труда в профессиональной деятельности специалистов, перечисленные в табл. 1, используя буквенные обозначения из табл. 2.

Таблица 1.

Группировка разновидностей продуктов труда

Продукты труда	Внешний мир		Внутренний мир человека
	Природа	Искусственный мир	
вещеподобные	А	Б	В
процессуальные	Г	Д	Е
информационные	Ж	З	И

Таблица 2.

Перечень профессий

№п/п	Профессия	№ п/п	Профессия
1	Пограничник	11	Ювелир
2	Водитель такси	12	Пожарный
3	Учитель в школе	13	Скрипач
4	Электросварщик	14	Парикмахер
5	Зооинженер	15	Геолог
6	Программист	16	Бухгалтер
7	Логопед	17	Оператор прокатного стана
8	Клоун в цирке	18	Авиадиспетчер
9	Менеджер по персоналу	19	Летчик гражданской авиации
10	Инспектор ГИБДД	20	Кассир Сбербанка

Таблица 3.

Бланк для ответов Ф.И.О. студента

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
X										
№	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
X										

Задание № 9

Отметьте в табл. 3 в клеточках, расположенных ниже номера позиции, к какой группе средств труда относятся объекты, указанные в таблице 2, используя обозначения видов средств труда, приведенные в табл. 1.

Таблица 1.

Классификация средств труда

Обозначение группы	Характеристика видов средств труда
А	Вещественные средства для приема, получения информации
а-1	Приборы, дающие изображение
а-2	Приборы, дающие информацию в виде условных знаков, сигналов
Б	Вещественные средства для обработки информации
В	Вещественные средства для передачи информации для людей, в обществе
Г	Вещественные средства для практических действий в природных, технических, информационных системах
г-1	Ручные (простые и механические) орудия труда
г-2	Машины с ручным управлением
г-3	Автоматические средства, автоматизированные системы, аппараты для управления длительными непрерывными скрытыми процессами
Д	Внешние функциональные средства труда
Е	Внутренние функциональные средства труда
Ж	Условные знаки, язык, как средства хранения и передачи информации

Таблица 2.

Перечень средств труда

№	Объект для оценки	№	Объект для оценки
1	Таблица умножения	24	Счетчик электроэнергии
2	Лопата	25	Школьный звонок

3	Вкусовые ощущения разных супов у повара	26	Визуальные образы у ремонтника станков
4	Телефон	27	Речь учителя на уроке
5	Лупа	28	Персональный компьютер
6	Весы	29	Ножницы
7	Представления водителя о дорожных развязках	30	Амперметр
8	Логарифмическая линейка	31	Правила дорожного движения
9	Нотная запись балета для дирижера	32	Жезл постового
10	Стамеска	33	Троллейбус
11	Фотоаппарат	34	Демонстрация тренером образца движения
12	Чертежи в работе слесаря-сборщика	35	Положение флажков матроса-сигналиста
13	Регуляция балериной сил во время выступления	36	Память водителя на степени мышечных усилий при работе с педалями автомашины
14	Микрокалькулятор	37	Зеркало в труде отоларинголога
15	Колокольчик председателя собрания	38	Палочка дирижера оркестра
16	Микроскоп патологоанатома	39	Владение оперным певцом своим голосом
17	Текст драмы для актера театра	40	Пианино у концертмейстера
18	Стратегии решения задач менеджера	41	Мегафон в работе спортивного судьи
19	Телетайп	42	Пульт звукорежиссера на радио
20	Арифмометр	43	Автоматизированная система управления полетами

21	Правила техники безопасности электромонтера	44	Автомобиль
22	Восприятие и различение запахов у фармацевта	45	Холодильник
23	Театральный бинокль	46	Уголовный кодекс РФ в труде следователя

Таблица 3.

Бланк для ответов (X — символ из табл. 2)

Ф. И. О. студента

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
X														
№	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
X														
№	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
X														
№	43	44	45	46										
X														

Б) ТЕСТЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И САМОКОНТРОЛЯ

Примерные варианты тестов

Критерии оценивания
Ответ на тестовое задание дан верно – 1 балл

Ответ на тестовое задание дан не верно – 0 баллов

1. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
.	Трудовой пост	.	Деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение, дающее человеку возможность удовлетворять свои насущные потребности
.	Рабочее место	.	Ограниченная вследствие разделения труда и тем или иным образом зафиксированная область приложения сил человека, рассчитанная на создание чего-либо ценного для общества
.	Профессия	.	Трудовой пост заданный и ограниченный совокупностью специфических условий; реальное пространство трудовой деятельности субъекта
		.	Деятельность и область проявления личности, позволяющая реализовать свой творческий потенциал и создающая условия для развития этого потенциала

2. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
.	Специальность	.	Уровень профессионального мастерства
.	Квалификация	.	Любая квалифицированная работа и профессия, характеризующаяся уровнем квалификации и уровнем руководства
.	Должность	.	Единица анализа профессии, типовой элемент
		.	Конкретизация профессии

3. Соответствие понятий и определений

Понятие		Определение	
.	Цель труда	.	Набор взаимосвязанных признаков, свойств, вещей, процессов, явлений, выделяемых самим субъектом и как бы противостоящих уму в труде
.	Предмет труда	.	Объективная реальность, позволяющая человеку взаимодействовать с предметом труда в соответствие с его целью
.	Средства труда	.	Заданные извне или построенные самим субъектом труда представления об ожидаемых результатах деятельности
		.	Любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствие с целями и обстоятельствами их труда

4. Соответствие понятий и определений

Понятие		Определение	
.	Трудовые функции	.	Любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствие с целями и обстоятельствами их труда
.	Обязанности	.	Индивидуальные качества субъекта деятельности

.	Производственная среда	.	Предметные, информационные, организационные, пространственно-временные условия
			Отображение трудовых функций в нормативных документах

5. Соответствие понятий и определений

Понятие		Определение	
.	ПВК	.	Свойство психологической функциональной системы обеспечивать достижение целей деятельности
.	Способности	.	Комплекс многочисленных способностей, каждая из которых выступает как ключевая для достижения успеха в определенной сфере деятельности
.	Интеллект	.	Различная степень выраженности познавательных способностей
		.	Индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения

6. Вещественные средства, орудия труда это:

- 1) персональный компьютер
- 2) отвертка
- 3) жесты
- 4) тонометр
- 5) интонации речи

7. Внутренние функциональные средства труда это:

- 1) поза
- 2) телескоп
- 3) этические нормы
- 4) мысленный план действий
- 5) компьютерная программа

8. Внешние функциональные средства труда это:

- 1) мысленный образ объекта
- 2) выражение лица
- 3) контрольно-кассовая машина
- 4) опорно-двигательный аппарат гимнаста
- 5) отбойный молоток

9. Группа профессий и соответствующие ей объекты труда:

- 1) музыкальное произведение
- 2) законы теории относительности
- 3) пациенты
- 4) кассовый терминал
- 5) сельскохозяйственные культуры

А. «человек-природа»

- В. «человек-техника»
- С. «человек-человек»
- Д. «человек-знак»
- Е. «человек-художественный образ»

10. Признак классификации, по которому выделяют следующие виды профессий: *техника, природа, знаковые системы, художественное отображение действительности, работа с людьми*

- 1) по сфере деятельности и объекту труда
- 2) по целям деятельности
- 3) по средствам труда
- 4) по условиям труда
- 5) по степени регламентированности труда

11. Признак классификации, по которому выделяют следующие виды профессий: *гностические, преобразующие, изыскательские*

- 1) по сфере деятельности и объекту труда
- 2) по целям деятельности
- 3) по средствам труда
- 4) по условиям труда
- 5) по степени регламентированности труда

12. Признак классификации, по которому выделяют следующие виды профессий: *профессии ручного труда; профессии, использующие автоматические системы*

- 1) по сфере деятельности и объекту труда
- 2) по целям деятельности
- 3) по средствам труда
- 4) по условиям труда
- 5) по степени регламентированности труда

13. Признак классификации, по которому выделяют следующие виды профессий: *близкий к комфортному микроклимат; работа на открытом воздухе; необычные и экстремальные условия труда; условия повышенной ответственности за жизнь и здоровье людей*

- 1) по сфере деятельности и объекту труда
- 2) по целям деятельности
- 3) по средствам труда
- 4) по условиям труда
- 5) по степени регламентированности труда

14. Признак классификации, по которому выделяют следующие виды профессий: *автоматический труд; полуавтоматический труд; шаблонный исполнительный труд; самостоятельный труд; свободный творческий труд*

- 1) по сфере деятельности и объекту труда

- 2) по целям деятельности
- 3) по средствам труда
- 4) по условиям труда
- 5) по степени регламентированности труда

15. Социально-контактная часть производственной среды включает:

- 1) правила внутреннего распорядка
- 2) устав учреждения
- 3) средства внутреннего оформления производственного помещения
- 4) социометрический статус человека в организации
- 5) внутренний социально-психологический статус

16. Информационная часть производственной среды включает:

- 1) общее самочувствие работника
- 2) устав учреждения
- 3) средства внутреннего оформления производственного помещения
- 4) правила внутреннего распорядка
- 5) уровень защищенности человека от различного рода посягательств

17. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
.	Профессиография	.	Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач
.	Квалификационная характеристика	.	Описание, разработанное и утвержденное Министерством труда и социального развития РФ по отношению к каждой профессии
.	Профессиограмма	.	Процесс изучения, психологическая характеристика и проектирование профессии
.	Психограмма	.	Выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности. Данные качества называются профессионально важными качествами (ПВК)
.		.	Научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника

18. Соответствие названий принципов профессиографирования и их содержания

Принцип		Содержание	
.	Целенаправленности	.	Учет внутрипрофессиональных различий, а также объединение в группы сходных по каким-либо параметрам

			профессий
	Перспективности и реальности		Учет возможных вариаций индивидуального стиля деятельности и возможности компенсации одних индивидуально-личностных свойств другими
	Личностного подхода		Учет тенденций развития профессии в культурно-исторической перспективе
			Психологическое изучение профессии должно проводиться для решения исследовательских или практических задач, которые определяют уровень изучения профессий, предмет исследования, методы

19. Содержание уровней системного анализа профессий по Е.М.Ивановой

Уровень анализа		Содержание	
	Нормативно-параметрический		Сама структура и взаимоотношение различных нормативно заданных составляющих труда: трудовой процесс и условия труда, интегрированные в операционно-технологическую структуру труда
	Морфологический		Характеристики объекта труда (социально-технические и социально-экономические характеристики; цели, условия, средства, сам трудовой процесс); объективные характеристики субъекта труда (возраст, здоровье, успешность труда)
	Функциональный		Интегрированные нормативно-параметрические и морфологические характеристики субъекта и объекта труда (это реальные действия и вся трудовая деятельность в целом)
			Функциональные состояния, типичные для трудовой деятельности, активационные ресурсы работников в их динамике

20. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для использования в профконсультационной и профориентационной работе для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес

- 1) диагностическая
- 2) ориентировочно-диагностическая
- 3) методическая
- 4) информационная

21. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда

- 1) информационная
- 2) диагностическая
- 3) ориентировочно-диагностическая
- 4) методическая

22. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы

- 1) методическая

- 2) конструктивная
- 3) информационная
- 4) диагностическая

23. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для совершенствования эргатической системы на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала

- 1) диагностическая
- 2) конструктивная
- 3) информационная
- 4) методическая

24. Вид психогаммы по В.Штерну и ее содержание

Вид психогаммы		Содержание
.	Полная	Психологическое обследование личности касается лишь важных для обсуждения проблемы сторон
.	Частичная	Разовое психологическое обследование личности
.	Срезовая	Психологическое обследование личности несколько раз во времени
.	Продольная	Психологическое исследование обобщенных нормативных показателей профессии и психологической структуры профессиональной деятельности
.		Психологическое изучение составляется по обширной программе

25. Автор, включающий в структуру психогаммы следующие разделы: *общая характеристика труда; требования к психическим процессам; требования к эмоционально-волевой сфере; типичные психологические состояния в процессе труда; ансамбли профессионально значимых качеств (ключевые квалификации); противопоказания и ограничения*

- 1) А.К.Маркова
- 2) Е.М.Иванова
- 3) Э.Ф.Зеер
- 4) С.Г.Геллерштейн

26. Общее название методов профессиографии, включающее: *анкеты, опросы, включенное наблюдение*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

27. Общее название методов профессиографии, включающее: *беседы, наблюдение, эксперимент*:

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

28. Общее название методов профессиографии, включающее: *измерение артериального давления, антропометрических и технических данных, регистрация ЭКГ*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

29. Методы профессиографирования и их назначение по Е.М.Ивановой

Методы		Назначение
.	Организационные	Осмысление полученных результатов и выявление закономерностей трудового процесса
.	Интерпретационные	Качественный и количественный анализ полученных в результате исследования данных
.	Алгоритмическое описание трудовой деятельности	Выявление и описание вариантов выполнения трудовой задачи, связей между компонентами
.		Планирование и построение исследования трудовой деятельности

30. Количественными методами обработки эмпирических данных являются:

- 1) анализ ошибок
- 2) статистический анализ
- 3) экспертная оценка
- 4) сравнительный анализ эмпирических данных
- 5) графический анализ

31. Качественными методами обработки эмпирических данных являются:

- 1) описание своих впечатлений от выполняемой работы
- 2) сравнительный анализ эмпирических данных
- 3) статистический анализ
- 4) анализ ошибок
- 5) экспертная оценка

В) ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ (ПРИМЕРНАЯ)

Примерная тематика рефератов

1. Предпосылки развития системного исследования профессиональной деятельности.

2. Оформление профессиографии как подход к изучению профессиональной деятельности.
3. Профессия. Подходы к классификации профессии. Модуль профессии.
4. Сущность профессиографии и методы профессиографических исследований.
5. Методы и различные схемы профессиографирования.
6. Уровни анализа трудовой деятельности.
7. «Формула профессии». Схема анализа профессии и варианты ее использования в групповой работе и в индивидуальной профконсультации.
8. Трудности изучения профессиональной деятельности в условиях современной России.
9. Самая главная (наиважнейшая) проблема профессиографии и психологии труда.
10. Профессиография и разработка методов изучения профессионально важных качеств субъекта труда.
11. Профессиографический подход к формированию качеств личности будущего специалиста.
12. Профессиография - шаг к гармонизации человека и труда.
13. Мои жизненные планы и профессиональная карьера.
14. Проблемы психологического профессиоведения.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенций

ЗАДАНИЕ № 1

Задание 1

Ответьте на вопросы теста:

1. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
1.	Профессиография	А.	Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач
2.	Квалификационная характеристика	В.	Описание, разработанное и утвержденное Министерством труда и социального развития РФ по отношению к каждой профессии
3.	Профессиограмма	С.	Процесс изучения, психологическая характеристика и проектирование профессии
4.	Психограмма	Д.	Выделение и описание качеств человека, необходимых для

			успешного выполнения данной трудовой деятельности. Данные качества называются профессионально важными качествами (ПВК)
		Е.	Научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника

Ответ: 1 - ____; 2 - ____; 3 - ____; 4 - ____.

2. Соответствие названий принципов профессиографирования и их содержания

Принцип		Содержание	
1.	Целенаправленности	А.	Учет внутривидовых различий, а также объединение в группы сходных по каким-либо параметрам профессий
2.	Перспективности и реальности	В.	Учет возможных вариаций индивидуального стиля деятельности и возможности компенсации одних индивидуально-личностных свойств другими
3.	Личностного подхода	С.	Учет тенденций развития профессии в культурно-исторической перспективе
		Д.	Психологическое изучение профессии должно проводиться для решения исследовательских или практических задач, которые определяют уровень изучения профессий, предмет исследования, методы

Ответ: 1 - ____; 2 - ____; 3 - ____.

3. Содержание уровней системного анализа профессий по Е.М.Ивановой

Уровень анализа		Содержание	
1.	Нормативно-параметрический	А.	Сама структура и взаимоотношение различных нормативно заданных составляющих труда: трудовой процесс и условия труда, интегрированные в операционно-технологическую структуру труда
2.	Морфологический	В.	Характеристики объекта труда (социально-технические и социально-экономические характеристики; цели, условия, средства, сам трудовой процесс); объективные характеристики субъекта труда (возраст, здоровье, успешность труда)
3.	Функциональный	С.	Интегрированные нормативно-параметрические и морфологические характеристики субъекта и объекта труда (это реальные действия и вся трудовая деятельность в целом)
		Д.	Функциональные состояния, типичные для трудовой деятельности, активационные ресурсы работников в их динамике

Ответ: 1 - ____; 2 - ____; 3 - ____.

4. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для использования в профконсультационной и профориентационной работе для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес

- 1) диагностическая
- 2) ориентировочно-диагностическая
- 3) методическая
- 4) информационная

5. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда

- 1) информационная
- 2) диагностическая
- 3) ориентировочно-диагностическая
- 4) методическая

6. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы

- 1) методическая
- 2) конструктивная
- 3) информационная
- 4) диагностическая

7. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для совершенствования эргатической системы на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала

- 1) диагностическая
- 2) конструктивная
- 3) информационная
- 4) методическая

8. Вид психограммы по В.Штерну и ее содержание

Вид психограммы		Содержание	
1.	Полная	А.	Психологическое обследование личности касается лишь важных для обсуждения проблемы сторон
2.	Частичная	В.	Разовое психологическое обследование личности
3.	Срезовая	С.	Психологическое обследование личности несколько раз во времени
4.	Продольная	Д.	Психологическое исследование обобщенных нормативных показателей профессии и психологической структуры профессиональной деятельности
		Е.	Психологическое изучение составляет по обширной программе

Ответ: 1 - ____; 2 - ____; 3 - ____; 4 - ____.

9. Автор, включающий в структуру психограммы следующие разделы: *общая характеристика труда; требования к психическим процессам; требования к эмоционально-волевой сфере; типичные психологические состояния в*

процессе труда; ансамбли профессионально значимых качеств (ключевые квалификации); противопоказания и ограничения

- 1) А.К. Маркова
- 2) Е.М. Иванова
- 3) Э.Ф. Зеер
- 4) С.Г. Геллерштейн

10. Общее название методов профессиографии, включающее: *анкеты, опросы, включенное наблюдение*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

11. Общее название методов профессиографии, включающее: *беседу, наблюдение, эксперимент:*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

12. Общее название методов профессиографии, включающее: *измерение артериального давления, антропометрических и технических данных, регистрация ЭКГ*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

13. Методы профессиографирования и их назначение по Е.М.Ивановой

Методы			Назначение
1.	Организационные	А.	Осмысление полученных результатов и выявление закономерностей трудового процесса
2.	Интерпретационные	В.	Качественный и количественный анализ полученных в результате исследования данных
3.	Алгоритмическое описание трудовой деятельности	С.	Выявление и описание вариантов выполнения трудовой задачи, связей между компонентами
		Д.	Планирование и построение исследования трудовой деятельности

Ответ: 1 - ____; 2 - ____; 3 - ____.

14. Количественными методами обработки эмпирических данных являются:

- 1) анализ ошибок
- 2) статистический анализ
- 3) экспертная оценка

- 4) сравнительный анализ эмпирических данных
- 5) графический анализ

15. Качественными методами обработки эмпирических данных являются:

- 1) описание своих впечатлений от выполняемой работы
- 2) сравнительный анализ эмпирических данных
- 3) статистический анализ
- 4) анализ ошибок
- 5) экспертная оценка

Показатели и критерии оценивания компетенции:

- Правильно выбран вариант ответа – **1 балл**
- Вписан верный ответ – **2 балла**
- Определена верность двух суждений и логической связи между ними – **3 балла**
- Определена верность одного суждения – **1 балл**

Задание 2

1. Разработайте проект системы прогнозирования профессиональной пригодности для конкретной профессии с выделением желательных ПВК и возможных противопоказаний (в качестве примера берется та профессиональная деятельность, с которой обучающиеся уже имели возможность познакомиться).
2. Заранее обучающиеся получают задание по выявлению ПВК для штатной должности (специальности) и составления ее психограммы. Результаты представляются и аргументируются. (Приложение 1)

Показатели и критерии оценивания компетенции:

- Самостоятельно разработан проект системы прогнозирования профессиональной пригодности, безошибочно и исчерпывающе выделены ПВК. Результаты представлены и аргументированы – **3 балла**
- Проект системы прогнозирования профессиональной пригодности разработан с помощью преподавателя, недостаточно выделено ПВК. Результаты представлены с допущением ошибок и слабо аргументированы – **2 балла**
- Проект системы прогнозирования профессиональной пригодности слабо разработан, недостаточно выделено ПВК. Результаты представлены с грубейшими ошибками и без аргументаций – **1 балл**
- Проект системы прогнозирования профессиональной пригодности не разработан, не выделены ПВК. Результаты не представлены и не аргументированы – **0 баллов**

Приложение 1

МЕТОДИКА

**выявления профессионально важных качеств для штатной
должности (специальности) и составления ее психогаммы
(«Психографический опросник»)**

Методика предназначена для выявления полного перечня профессионально важных качеств (ПВК) для штатной должности и составления ранжированной совокупности основных ПВК (психогаммы) с помощью экспертной оценки. Использование опроса экспертов при изучении профессий основано на предложении, что человек, хорошо знающий структуру и содержание профессиональной деятельности, в состоянии сообщить также о том, с помощью каких индивидуальных качеств прежде всего достигается успех в работе.

Достоверность получаемых в ходе опроса данных должна обеспечиваться выполнением следующих условий. Во-первых, тщательным отбором экспертов. В состав экспертных групп должны входить специалисты, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки, хорошо знающие содержание работы по специальности и порядок использования соответствующей техники, имеющие профессиональный опыт.

В процедуре экспертизы целесообразно участие специалиста-психолога. Его задача - обеспечить адекватное толкование экспертами используемых в ходе опроса терминов и направить их внимание на анализ, прежде всего психологических аспектов деятельности специалиста. Количественный состав экспертной группы должен быть не менее пяти человек. Во-вторых, продуманной организацией самой процедуры опроса экспертов, предполагающей детальное обсуждение роли каждого качества и анализ конкретных ситуаций из опыта боевых действий и учений, которые могли бы наглядно показать статус той или иной характеристики человека как профессионально важной для специалиста. Во всех случаях необходимо создавать условия, прежде всего для групповой экспертизы, когда оценка качеству выводится не путем подсчета мнений различных экспертов, а является результатом всестороннего коллективного обсуждения вопроса.

При определении степени значимости для профессии различных психических функций (качеств) экспертам рекомендуется учитывать:

- активность функции в течение всего процесса деятельности, общую продолжительность времени ее наибольшей загруженности;
- участие функции в обеспечении эффективной работы в наиболее сложных, критических ситуациях, а также при наличии помех и в условиях нарастающего утомления специалиста;
- возможность ее тренировки, упражнения и компенсации другими качествами в процессе деятельности.

Инструкция экспертам:

Уважаемые товарищи! Опрос проводится с целью психологического изучения профессиональной деятельности. Как опытные специалисты вы хорошо знаете с помощью каких индивидуальных качеств прежде всего достигается успех на вашей штатной должности и поэтому можете оказать существенную помощь в достижении целей исследования.

В связи с этим просим вас внимательно ознакомиться с вопросами, перечисленными во II разделе данного опросника и последовательно ответить на каждый из них. Главное в вашей работе - точно определить степень важности того или иного качества для успешной работы. Необходимо помнить, что профессионально важным может быть названо только то качество, которое непосредственно включено в деятельность, определяет ее успешность и отсутствие (или слабое развитие) которого не позволит военнослужащему полноценно выполнять свои обязанности. Заполняя опросник, необходимо избегать того, чтобы очень многие качества оказались в перечне профессионально важных. Если роль какого-либо качества вызывает у вас сомнение, его не следует относить к профессионально важным для штатной должности.

При заполнении III раздела Методики, просим вас произвести повторную оценку качеств (в десятибалльной шкале) и проранжировать те из них, которые получают наиболее высокие оценки (10, 9, 8 баллов), т. е. определить основным из профессионально важных качеств ранговое место (1, 2, 3 и т. д.) в зависимости от значимости (роли) для успешной работы на штатной должности

В данном исследовании мы рассчитываем на вашу помощь и благодарим за сотрудничество

РАЗДЕЛ I

На вопросы первого раздела отвечает руководитель экспертной группы, используя данные документальных источников и обсуждая, при необходимости, варианты ответов с экспертами

1 Наименование штатной должности

2 Наименование специальности, к которой относится штатная должность

3 Вид деятельности

4 Содержание и характер деятельности на штатной должности (основные функции, из которых складывается деятельность, их соотношение)

5 Что должен знать и уметь специалист (согласно программы обучения)

6. Существуют ли профессиональные ограничения по росту, весу, зрению, внешности (если есть другие, дополните перечень)

Назовите

конкретно

7. Должность, фамилия и инициалы экспертов, которые будут отвечать на перечисленные ниже вопросы

РАЗДЕЛ II

Во втором разделе опросника необходимо оценить применительно к штатной должности (специальности) значимость каждого из перечисленных качеств, делая пометки в одной из граф справа — в зависимости от того, признается ли качество важным, второстепенным или не влияющим на успешность деятельности.

№№	Какое значение для успешной работы на штатной должности имеет:	важное	второстепенное	нейтральное
1	2	3	4.	5
1.	Различение основных цветов			
2.	Различение силы зрительного раздражителя			
3.	Правильная глазомерная оценка размеров (расстояний)			
4.	Различение мелких или отдаленных предметов			
5.	Обнаружение и различение пространственного расположения предметов			
6.	Оценка и сравнение размеров зрительного раздражителя			
7.	Оценка различий в форме фигур			
8.	Различение величины углов			
9.	Выносливость (малая утомляемость) зрительного анализатора			
10.	Переносимость длительно действующего светового раздражителя			

11.	Быстрое восстановление зрительной функции после воздействия внезапного и сильного светового раздражителя			
12.	Быстрая адаптация к свету и темноте.			
13.	Быстрое восприятие и понимание письменной речи			
14.	Узнавание и различение тихих и недостаточно четких звуков			
15.	Быстрое определение направления, откуда исходит звук			
16.	Узнавание и различение звуковых ритмов			
17.	Выносливость (малая утомляемость) слухового анализатора			

-
18. Переносимость длительно действующего звукового раздражителя
19. Быстрое восстановление слуховой функции после внезапного и сильного звукового раздражителя
20. Точное различение звуковых раздражителей по громкости
21. Точное различение звуковых раздражителей по тону
22. Быстрое восприятие и понимание устной речи
-
23. Обнаружение и различение запахов
24. Узнавание и различение вкусовых ощущений
25. Температурная чувствительность
26. Чувствительность к колебаниям атмосферного давления (на различных высотах)
27. Различение с помощью осязания степени гладкости предметов, их толщины и твердости
28. Вибрационная чувствительность
29. Точная оценка состояний равновесия и ускорения
30. Узнавание и различение двигательных ритмов
31. Оценка и сравнение весовых характеристик предметов
32. Устойчивость к укачиванию
33. Оценка и сравнение временных промежутков
34. Длительное сохранение интенсивного (концентрированного внимания)
35. Быстрый переход от одной деятельности к другой (быстрая смена направленности внимания)
36. Одновременное выполнение нескольких видов деятельности или нескольких действий в процессе одной деятельности (распределение внимания)
37. Способность не ослаблять внимания под влиянием испуга или неожиданных внешних воздействий
38. Быстрое запоминание зрительной информации

39. Быстрое запоминание слуховой информации
40. Хорошее запоминание материала, имеющего внутреннюю логическую связь
41. Длительное сохранение информации в памяти
42. Запоминание, сохранение и воспроизведение различных движений и их систем
43. Точной воспроизведение материала сразу после краткого его зрительного предъявления
44. Точное воспроизведение материала сразу после краткого его слухового предъявления
45. Умение забывать уже использованную и ненужную информацию в дальнейшей деятельности
46. Умение оперировать представлениями с целью возможных изменений обстановки и ожидаемых результатов деятельности
47. Способность создавать правильное представление о реальных процессах на основе закодированной информации
48. Склонность анализировать складывающиеся в ходе деятельности ситуации путем практического манипулирования (воздействия) с объектом
49. Способность проанализировать ситуацию и принять решение на основе имеющихся наглядных образов (восприятия, представлений)
50. Способность оперировать отвлеченными понятиями и рассуждениями при оценке обстановки и принятии решения
51. Умение выделить в информации существенное, главное
52. Умение принять решение в очень короткие сроки
53. Умение действовать нешаблонно, быстро принимать решения в изменяющейся обстановке
54. Независимость и самостоятельность суждений
55. Быстрое и точное выполнение арифметических действий
56. Выносливость к напряженной и длительной умственной деятельности
57. Способность четко, лаконично формулировать сообщения, распоряжения
58. Хорошая дикция и выразительная речь

59. Правильное и быстрое формулирование своих мыслей письменно
60. Общительность, умение легко вступать в контакт с другими людьми
61. Склонность к работе в одиночестве
62. Способность речевого аппарата к интенсивной работе без срывов

63. Одновременное выполнение руками и ногами координированных и точных движений
64. Точные и координированные движения обеими руками
65. Подвижность пальцев, способность быстро и точно манипулировать с помощью пальцев мелкими предметами (выполнять мелкие действия)
66. Быстрая двигательная реакция на зрительный раздражитель
67. Быстрая двигательная реакция на слуховой раздражитель
68. Быстрая и точная двигательная реакция на движущийся объект

- 69. Выносливость к длительным физическим перегрузкам
- 70. Большая физическая сила
- 71. Способность длительно переносить голод и жажду, сохраняя работоспособность

- 72. Высокая эмоциональная устойчивость
- 73. Склонность к риску
- 74. Настойчивость
- 75. Решительность
- 76. Смелость
- 77. Самообладание и выдержка
- 78. Умение сохранить работоспособность в условиях аварийных ситуаций, дефицита времени
- 79. Умение сохранить активность и работоспособность в условиях развивающегося утомления
- 80. Умение сохранить активность при малой загруженности информацией (побороть скуку, сонливость)
- 81. Целеустремленность
- 82. Дисциплинированность

- 83. Интерес к технике, управлению механизмами
- 84. Интерес к механической обработке материалов (деталей)
- 85. Интерес к деятельности, приносящей видимые, осязаемые результаты
- 86. Интерес к деловым контактам и общению с другими людьми
- 87. Интерес к волевому совершенствованию
- 88. Интерес к физическому совершенствованию
- 89. Склонность к работе исполнительского типа
- 90. Доброжелательность и отзывчивость

91. Высокий уровень ответственности

1	2	3	4	5
92.	Трудолюбие			
93.	Бережное обращение с вещами			
94.	Аккуратность в работе			
95.	Чувство собственного достоинства			
96.	Скромность			
97.	Коллективизм			
98.	Имение брать на себя ответственность за принятые решения и действия			

99.	Имение правильно оценивать окружающих людей, выявить их сильные слабые стороны			
100.	Способность побуждать людей к активной деятельности			
101.	Критическое отношение к своей работе -			
102.	Критическое отношение к работе других людей			
103.	Малая внушаемость, способность не поддаваться влиянию			
104.	Активность в общественной работе			
105.	принципиальность			
106.	Требовательность			
107.	Инициативность и находчивость			
108.	Двигательные способности			
109.	Художественные способности			
110.	Технические способности			
111.	Математические способности			
112.	Артистические способности			
113.	Музыкальные способности			
114.	Литературные способности			
115.	Научные способности			
116.	Организаторские способности			
	Назовите другие качества, которые не даны в опроснике, но являются важными для штатной должности.			

РАЗДЕЛ III

На этом этапе с опросником необходимо выполнить следующее:

1. Выписать (столбцом) все качества, которые были признаны Вами профессионально важными для штатной должности (специальности)" при ответах на вопросы № 1—116 раздела II настоящего опросника.

2. Оценить степень значимости для успешной работы по штатной должности (специальности) каждого из выписанных (профессионально важных) качеств по десятибалльной шкале. Наиболее значимым дать оценку 10, чуть менее значимым—9, еще менее значимым—8 и т. д.

3. Выписать (столбцом) те качества, которые получили высшие оценки, но так, чтобы общее их число не превышало 13—15. Поэтому прежде всего должны учитываться качества, получившие 10 баллов. Затем, если их окажется меньше 13—15, качества с девятью, восьмью и др. балльными оценками.

4. Полученную выборку из 13—15-и качеств необходимо проранжировать. Для чего справа от каждого качества нужно обозначить цифрой его место (ранг) среди других качеств с учетом степени важности для штатной должности: наиболее важному определить место 1, второму по важности—2 и т. д. Переписать качества столбцом с учетом их рангового места, с 1-го по 15-е.

Примечание: Если общее количество профессионально важных качеств не более 15-я, их оценка с помощью десятибалльной шкалы не производится - качества сразу ранжируются.

РАЗДЕЛ IV

Данный раздел методики имеет целью определить наиболее приемлемый для специалиста, работающего на изучаемой должности, тип темперамента.

Инструкция экспертам: Уважаемые товарищи, ниже представлены четыре группы качеств. Внимательно прочитайте перечень качеств в каждой из них, после чего выберете одну из групп, где перечислены, на ваш взгляд, качества в большей мере желательны (по сравнению с другими группами) для специалиста данного профиля. Выбирать следует ту или иную группу качеств полностью, а не отдельные качества в ней.

а) Подвижен, активен, впечатлителен, быстро реагирует на внешние раздражители. Обычно жизнерадостен, общителен. Предпочитает подвижную и разнообразную деятельность, тяготеет к однообразной кропотливой работе, на интересной для него работе может проявить настойчивость, энергию и работоспособность. Неудачу переживает недолго. Легко входит в новую обстановку, привыкает к новым требованиям. Имеет много друзей. Настойчив в интересах и склонностях.

б) Легко возбудим, отличается порывистостью в поведении, выразителен в жестах и мимике. Речь быстрая, страстная. В своих интересах и увлечениях постоянен. Способен быть сосредоточенным, нацеленным на выполнение конкретной работы. Не теряет при внезапно возникающих трудностях и с большей энергией их преодолевает. Способен увлечь за собой людей. Нередко вспыльчив, невыдержан и тогда ему трудно контролировать себя в поступках и высказываниях.

в) Усидчив, работоспособен, склонен к самостоятельной работе. Приступает к работе не спеша, тщательно обдумав ее. Приняв решение, всегда доводит его до конца спокойно и неотступно. Переключаться с одной

работы на другую и совмещать различные виды деятельности не любит. Не любит споров, дискуссий. Обычно аккуратен, исполнительен в поступках и мышлении. В силу своей инертности несколько тугодум.

г) Молчалив, спокоен. Сдержан во внешнем проявлении чувств, но внутренне очень чувствителен. Долго переживает неудачу. Отличается душевностью, всегда благодарностью отвечает на внимание. Предпочитает работать в спокойной, привычной обстановке. Склонен к одиночеству. Говорит медленно, тягуче. Порою проявляет мнительность, неуверенность в себе, принимая решение, долго перебирает обычно его возможные варианты. Имеет сравнительно высокие умственные способности.

ПОЛУЧАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

После выполнения заданий всех разделов настоящей Методики мы получаем следующие материалы:

1. Общую профессиографическую характеристику штатной должности (специальности) - по результатам заполнения I раздела.

2. Полный перечень профессионально важных для нее индивидуально-психологических качеств - по результатам заполнения II раздела.

3. Ранжированную совокупность основных профессионально важных качеств для штатной должности (специальности), ее психогаммы - после работы с III разделом.

4. Наиболее приемлемый для специалиста данного профиля тип темперамента - после выполнения IV раздела Методики.

Задание 3.

Подготовка реферата по теме:

15. Предпосылки развития системного исследования профессиональной деятельности.

16. Оформление профессиографии как подход к изучению профессиональной деятельности.

17. Профессия. Подходы к классификации профессии. Модуль профессии.

18. Сущность профессиографии и методы профессиографических исследований.

19. Методы и различные схемы профессиографирования.

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5-ый уровень	Оригинальность текста составляет свыше 85%, привлечены публикации последних лет, тема полностью раскрыта, прослеживается авторская точка зрения к рассматриваемому вопросу, соблюдены все требования к оформлению - 5 баллов
4-ый уровень	Оригинальность текста составляет 65-85%, привлечены устаревшие издания, тема полностью раскрыта, сделаны очевидные выводы, частично соблюдены требования к оформлению - 4-3 балла
3-й уровень	Оригинальность текста составляет 45-65%, привлечены устаревшие

	издания, тема раскрыта не полностью, есть грубые ошибки в оформлении - 2 балла
2-й уровень	Оригинальность текста составляет 35-45%, привлечены устаревшие издания, тема раскрыта не полностью, есть грубые ошибки в оформлении - 1 балл
1-й уровень	Реферат скачан из сети «Интернет», есть грубые ошибки в оформлении - 0 баллов

ДАТЬ РАЗВЕРНУТЫЙ ОТВЕТ НА ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ВОПРОСЫ

1. История психологического исследования профессиональной деятельности.
2. Школа научной организации труда (Ф. Тейлор и др.).
3. Отечественная психотехника и возникновение психологии труда.
4. Понятия: «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессий».
5. Подходы к пониманию «модели специалиста» (А.К.Маркова, Н.С.Пряжников).
6. Основные направления (разделы) изучения человека в трудовой деятельности.
7. Основные компоненты профессиональной компетентности по А.К.Марковой и Э.Ф. Зееру.
8. Профессионально значимые требования к работнику. Профессионально важные качества (ПВК).
9. Уровень требований к соответствующим профессии психофизиологическим свойствам (ПФС).
10. Основные принципы компетентностного подхода.
11. Классификация видов профессии по Е.А.Климову. Классы профессий.

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5-ый уровень	Студент дает правильный и полный (развернутый) ответ на вопрос, умеет логично и грамотно излагать собственные умозаключения и выводы, демонстрируя уверенные знания и навыки участия в обсуждении проблем при возникающих дискуссиях.
4-ый уровень	Студент дает правильный ответ на вопрос, умеет формулировать собственные умозаключения и выводы, демонстрируя знания и навыки участия в обсуждении проблем при возникающих дискуссиях, но допускает неточности.
3-й уровень	Студент дает неполный ответ, демонстрируя поверхностные знания по вопросу
2-й уровень	Студент дает неполный ответ, демонстрируя поверхностные знания по вопросу, допускает ошибки.
1-й уровень	Студент не знает, либо дает неверный ответ.

ЗАДАНИЕ № 2

Задание 1

Ответьте на вопросы теста:

1. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
1.	Профессиография	А.	Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач
2.	Квалификационная характеристика	В.	Описание, разработанное и утвержденное Министерством труда и социального развития РФ по отношению к каждой профессии
3.	Профессиограмма	С.	Процесс изучения, психологическая характеристика и проектирование профессии
4.	Психограмма	Д.	Выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности. Данные качества называются профессионально важными качествами (ПВК)
		Е.	Научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника

Ответ: 1 - ____; 2 - ____; 3 - ____; 4 - ____.

2. Соответствие названий принципов профессиографирования и их содержания

Принцип		Содержание	
1.	Целенаправленности	А.	Учет внутривидовых различий, а также объединение в группы сходных по каким-либо параметрам профессий
2.	Перспективности и реальности	В.	Учет возможных вариаций индивидуального стиля деятельности и возможности компенсации одних индивидуально-личностных свойств другими
3.	Личностного подхода	С.	Учет тенденций развития профессии в культурно-исторической перспективе
		Д.	Психологическое изучение профессии должно проводиться для решения исследовательских или практических задач, которые определяют уровень изучения профессий, предмет исследования, методы

Ответ: 1 - ____; 2 - ____; 3 - ____.

3. Содержание уровней системного анализа профессий по Е.М.Ивановой

Уровень анализа		Содержание	
1.	Нормативно-параметрический	А.	Сама структура и взаимоотношение различных нормативно заданных составляющих труда: трудовой процесс и условия труда, интегрированные в операционно-технологическую структуру труда
2.	Морфологический	В.	Характеристики объекта труда (социально-технические и социально-экономические характеристики; цели, условия, средства, сам трудовой процесс); объективные характеристики субъекта труда (возраст, здоровье, успешность труда)
3.	Функциональный	С.	Интегрированные нормативно-параметрические и морфологические характеристики субъекта и объекта труда (это реальные действия и вся трудовая деятельность в целом)
		Д.	Функциональные состояния, типичные для трудовой

			деятельности, активационные ресурсы работников в их динамике
--	--	--	--

Ответ: 1 - _____; 2 - _____; 3 - _____.

4. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для использования в профконсультационной и профориентационной работе для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес

- 1) диагностическая
- 2) ориентировочно-диагностическая
- 3) методическая
- 4) информационная

5. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда

- 1) информационная
- 2) диагностическая
- 3) ориентировочно-диагностическая
- 4) методическая

6. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы

- 1) методическая
- 2) конструктивная
- 3) информационная
- 4) диагностическая

7. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для совершенствования эргатической системы на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала

- 1) диагностическая
- 2) конструктивная
- 3) информационная
- 4) методическая

8. Вид психограммы по В.Штерну и ее содержание

Вид психограммы		Содержание	
1.	Полная	А.	Психологическое обследование личности касается лишь важных для обсуждения проблемы сторон
2.	Частичная	В.	Разовое психологическое обследование личности
3.	Срезовая	С.	Психологическое обследование личности несколько раз во времени
4.	Продольная	Д.	Психологическое исследование обобщенных нормативных показателей профессии и психологической структуры профессиональной деятельности

		Е.	Психологическое изучение составляется по обширной программе
--	--	----	---

Ответ: 1 - ____; 2 - ____; 3 - ____; 4 - ____.

9. Автор, включающий в структуру психогаммы следующие разделы: *общая характеристика труда; требования к психическим процессам; требования к эмоционально-волевой сфере; типичные психологические состояния в процессе труда; ансамбли профессионально значимых качеств (ключевые квалификации); противопоказания и ограничения*

- 1) А.К. Маркова
- 2) Е.М. Иванова
- 3) Э.Ф. Зеер
- 4) С.Г. Геллерштейн

10. Общее название методов профессиографии, включающее: *анкеты, опросы, включенное наблюдение*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

11. Общее название методов профессиографии, включающее: *беседу, наблюдение, эксперимент:*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

12. Общее название методов профессиографии, включающее: *измерение артериального давления, антропометрических и технических данных, регистрация ЭКГ*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

13. Методы профессиографирования и их назначение по Е.М.Ивановой

Методы		Назначение	
1.	Организационные	А.	Осмысление полученных результатов и выявление закономерностей трудового процесса
2.	Интерпретационные	В.	Качественный и количественный анализ полученных в результате исследования данных
3.	Алгоритмическое описание трудовой деятельности	С.	Выявление и описание вариантов выполнения трудовой задачи, связей между компонентами
		Д.	Планирование и построение исследования трудовой

			деятельности
--	--	--	--------------

Ответ: 1 - _____; 2 - _____; 3 - _____.

14. Количественными методами обработки эмпирических данных являются:

- 1) анализ ошибок
- 2) статистический анализ
- 3) экспертная оценка
- 4) сравнительный анализ эмпирических данных
- 5) графический анализ

15. Качественными методами обработки эмпирических данных являются:

- 1) описание своих впечатлений от выполняемой работы
- 2) сравнительный анализ эмпирических данных
- 3) статистический анализ
- 4) анализ ошибок
- 5) экспертная оценка

Показатели и критерии оценивания компетенции:

- Правильно выбран вариант ответа – **1 балл**
- Вписан верный ответ – **2 балла**
- Определена верность двух суждений и логической связи между ними – **3 балла**
- Определена верность одного суждения – **1 балл**

Задание 2

Составьте таблицу методов изучения профессии в зависимости от целей исследования и этапов работы, разместив в ней методы, описанные О.Г. Носковой:

- опросный метод;
 - метод коллективной дискуссии;
 - метод экспертных оценок;
 - трудовой метод;
 - метод анализа технической документации;
 - наблюдение; трудовой метод;
 - «фотография» рабочего дня;
 - пооперационное описание трудовой деятельности;
 - метод составления индивидуальной характеристики;
 - метод анализа ошибок и рекордов в труде;
 - экспериментальный метод;
 - характерологический метод, метод критических инцидентов;
 - метод анализа биографий и автобиографий;
- психосемантические методы.

Показатели и критерии оценивания компетенции:

- Самостоятельно составлена таблица методов изучения профессии в зависимости от целей исследования и этапов работы, оформлена и представлена без ошибок, с соблюдением всех требований – **3 балла**
- Таблица методов изучения профессии в зависимости от целей исследования и этапов работы составлена частично или фрагментарно, оформлена и представлена с ошибками, не соблюдены все необходимые требования – **1 балл**
- Таблица методов изучения профессии в зависимости от целей исследования и этапов работы не составлена, не оформлена и не представлена – **0 баллов**

Шкала перевода баллов:

3 балла соответствуют 40-36 баллам рейтинговой системе;

2 балла соответствуют 35-26 баллам рейтинговой системе;

1 балл соответствуют 25-16 баллам рейтинговой системе;

0 баллов соответствуют 15-0 баллам рейтинговой системе.

Задание 3.

Подготовка реферата по теме:

1. Уровни анализа трудовой деятельности.
2. «Формула профессии». Схема анализа профессии и варианты ее использования в групповой работе и в индивидуальной профконсультации.
3. Трудности изучения профессиональной деятельности в условиях современной России.
4. Самая главная (наиважнейшая) проблема профессиографии и психологии труда.

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5-ый уровень	Оригинальность текста составляет свыше 85%, привлечены публикации последних лет, тема полностью раскрыта, прослеживается авторская точка зрения к рассматриваемому вопросу, соблюдены все требования к оформлению - 5 баллов
4-ый уровень	Оригинальность текста составляет 65-85%, привлечены устаревшие издания, тема полностью раскрыта, сделаны очевидные выводы, частично соблюдены требования к оформлению - 4-3 балла
3-й уровень	Оригинальность текста составляет 45-65%, привлечены устаревшие издания, тема раскрыта не полностью, есть грубые ошибки в оформлении - 2 балла
2-й уровень	Оригинальность текста составляет 35-45%, привлечены устаревшие издания, тема раскрыта не полностью, есть грубые ошибки в оформлении - 1 балл

1-й уровень	Реферат скачан из сети «Интернет», есть грубые ошибки в оформлении - 0 баллов
-------------	---

ДАТЬ РАЗВЕРНУТЫЙ ОТВЕТ НА ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ВОПРОСЫ

1. История психологического исследования профессиональной деятельности.
2. Школа научной организации труда (Ф. Тейлор и др.).
3. Отечественная психотехника и возникновение психологии труда.
4. Понятия: «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессий».
5. Подходы к пониманию «модели специалиста» (А.К.Маркова, Н.С.Пряжников).
6. Основные направления (разделы) изучения человека в трудовой деятельности.
7. Основные компоненты профессиональной компетентности по А.К.Марковой и Э.Ф. Зееру.
8. Профессионально значимые требования к работнику. Профессионально важные качества (ПВК).
9. Уровень требований к соответствующим профессии психофизиологическим свойствам (ПФС).
10. Основные принципы компетентностного подхода.
11. Классификация видов профессии по Е.А.Климову. Классы профессий.

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5-ый уровень	Студент дает правильный и полный (развернутый) ответ на вопрос, умеет логично и грамотно излагать собственные умозаключения и выводы, демонстрируя уверенные знания и навыки участия в обсуждении проблем при возникающих дискуссиях.
4-ый уровень	Студент дает правильный ответ на вопрос, умеет формулировать собственные умозаключения и выводы, демонстрируя знания и навыки участия в обсуждении проблем при возникающих дискуссиях, но допускает неточности.
3-й уровень	Студент дает неполный ответ, демонстрируя поверхностные знания по вопросу
2-й уровень	Студент дает неполный ответ, демонстрируя поверхностные знания по вопросу, допускает ошибки.
1-й уровень	Студент не знает, либо дает неверный ответ.

Задание № 3

Ответьте на вопросы теста:

1. Соответствие терминов и определений

Термин		Определение	
1.	Специальность	А.	Уровень профессионального мастерства
2.	Квалификация	В.	Любая квалифицированная работа и профессия, характеризующаяся уровнем квалификации и уровнем руководства
3.	Должность	С.	Единица анализа профессии, типовой элемент

		D.	Конкретизация профессии
--	--	----	-------------------------

2. Соответствие понятий и определений

Понятие		Определение	
1.	Трудовые функции	A.	Любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствии с целями и обстоятельствами их труда
2.	Обязанности	B.	Индивидуальные качества субъекта деятельности
3.	Производственная среда	C.	Предметные, информационные, организационные, пространственно-временные условия
		D.	Отображение трудовых функций в нормативных документах

3. Вещественные средства, орудия труда это:

- б) персональный компьютер
- 7) отвертка
- 8) жесты
- 9) тонометр
- 10) интонации речи

4. Внешние функциональные средства труда это:

- б) мысленный образ объекта
- 7) выражение лица
- 8) контрольно-кассовая машина
- 9) опорно-двигательный аппарат гимнаста
- 10) отбойный молоток

5. Признак классификации, по которому выделяют следующие виды профессий: *техника, природа, знаковые системы, художественное отображение действительности, работа с людьми*

- б) по сфере деятельности и объекту труда
- 7) по целям деятельности
- 8) по средствам труда
- 9) по условиям труда
- 10) по степени регламентированности труда

6. Признак классификации, по которому выделяют следующие виды профессий: *профессии ручного труда; профессии, использующие автоматические системы*

- б) по сфере деятельности и объекту труда
- 7) по целям деятельности
- 8) по средствам труда
- 9) по условиям труда
- 10) по степени регламентированности труда

7. Признак классификации, по которому выделяют следующие виды профессий: *автоматический труд; полуавтоматический труд; шаблонный исполнительный труд; самостоятельный труд; свободный творческий труд*

- б) по сфере деятельности и объекту труда
- 7) по целям деятельности
- 8) по средствам труда
- 9) по условиям труда
- 10) по степени регламентированности труда

8. Информационная часть производственной среды включает:

- 1) общее самочувствие работника
- 2) устав учреждения
- 3) средства внутреннего оформления производственного помещения
- 4) правила внутреннего распорядка
- 5) уровень защищенности человека от различного рода посягательств

9. Соответствие названий принципов профессиографирования и их содержания

Принцип		Содержание	
1.	Целенаправленности	А.	Учет внутрипрофессиональных различий, а также объединение в группы сходных по каким-либо параметрам профессий
2.	Перспективности и реальности	В.	Учет возможных вариаций индивидуального стиля деятельности и возможности компенсации одних индивидуально-личностных свойств другими
3.	Личностного подхода	С.	Учет тенденций развития профессии в культурно-исторической перспективе
		Д.	Психологическое изучение профессии должно проводиться для решения исследовательских или практических задач, которые определяют уровень изучения профессий, предмет исследования, методы

10. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для использования в профконсультационной и профориентационной работе для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес

- 1) диагностическая
- 2) ориентировочно-диагностическая
- 3) методическая
- 4) информационная

11. Вид профессиограммы (по Е.М.Ивановой), предназначенной для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы

- 1) методическая
- 2) конструктивная
- 3) информационная

4) диагностическая

12. Вид психограммы по В.Штерну и ее содержание

Вид психограммы		Содержание	
1.	Полная	А.	Психологическое обследование личности касается лишь важных для обсуждения проблемы сторон
2.	Частичная	В.	Разовое психологическое обследование личности
3.	Срезовая	С.	Психологическое обследование личности несколько раз во времени
4.	Продольная	Д.	Психологическое исследование обобщенных нормативных показателей профессии и психологической структуры профессиональной деятельности
		Е.	Психологическое изучение составляется по обширной программе

13. Общее название методов профессиографии, включающее: *анкеты, опросы, включенное наблюдение*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

14. Общее название методов профессиографии, включающее: *измерение артериального давления, антропометрических и технических данных, регистрация ЭКГ*

- 1) физиологические
- 2) социологические
- 3) психологические
- 4) описание технологических процессов

15. Количественными методами обработки эмпирических данных являются:

- 1) анализ ошибок
- 2) статистический анализ
- 3) экспертная оценка
- 4) сравнительный анализ эмпирических данных
- 5) графический анализ

Показатели и критерии оценивания компетенции:

- Правильно выбран вариант ответа – **1 балл**
- Вписан верный ответ – **2 балла**
- Определена верность двух суждений и логической связи между ними – **3 балла**
- Определена верность одного суждения – **1 балл**

Задание 2

1. Основываясь на материалах практических занятий и самостоятельной работы дайте ответы на следующие вопросы:
 - Принципы, методы и цели психологического изучения профессий.
 - Структура профессиограммы и психограммы.
2. Основываясь на предложенном варианте описания профессий и представленной обобщенной схеме описания профессий Е.С. Романова и Г.А. Суворова предложите перечень основных вопросов для разработки комплексной профессиограммы.
3. На основе предложенного вами перечня основных вопросов составьте комплексную профессиограмму (профессии выбираются из представленного списка на выбор):
 - Автомеханик
 - Адвокат
 - Аниматор
 - Банковский работник
 - Библиотекарь
 - Бухгалтер
 - Водитель
 - Врач
 - Дизайнер
 - Журналист
 - Логопед
 - Парикмахер
 - Пожарный
 - Программист
 - Психолог
 - Слесарь
 - Учитель
 - Хирург
 - Ювелир

Показатели и критерии оценивания компетенции:

- Ответ на вопросы дан с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – **2 балла**
- Аргументация ответов на вопросы на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – **1 балл**
- Отсутствие знаний терминологического аппарата при аргументации ответов на вопросы – **0 баллов**
- Предложен исчерпывающий перечень вопросов для разработки комплексной профессиограммы – **3 балла**
- Предложен неполный перечень вопросов для разработки комплексной

- профессиограммы – **1 балл**
- Не составлен перечень вопросов для разработки комплексной профессиограммы или составлен с грубейшими ошибками – **0 баллов**
 - Составлена комплексная профессиограмма с соблюдением структурной, композиционной цельности, логической последовательности – **3 балла**
 - В составленной комплексной профессиограмме допущены ошибки в структурной, композиционной цельности, нарушена логическая последовательность – **1 балл**
 - Профессиограмма не составлена или составлена с грубейшими ошибками, отсутствует структурная и композиционная цельность, логическая последовательность – **0 баллов**

Задание 3.

Подготовка реферата по теме:

1. Профессиография и разработка методов изучения профессионально важных качеств субъекта труда.
2. Профессиографический подход к формированию качеств личности будущего специалиста.
3. Профессиография - шаг к гармонизации человека и труда.
4. Мои жизненные планы и профессиональная карьера.
5. Проблемы психологического профессиоведения.

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5-ый уровень	Оригинальность текста составляет свыше 85%, привлечены публикации последних лет, тема полностью раскрыта, прослеживается авторская точка зрения к рассматриваемому вопросу, соблюдены все требования к оформлению - 5 баллов
4-ый уровень	Оригинальность текста составляет 65-85%, привлечены устаревшие издания, тема полностью раскрыта, сделаны очевидные выводы, частично соблюдены требования к оформлению - 4-3 балла
3-й уровень	Оригинальность текста составляет 45-65%, привлечены устаревшие издания, тема раскрыта не полностью, есть грубые ошибки в оформлении - 2 балла
2-й уровень	Оригинальность текста составляет 35-45%, привлечены устаревшие издания, тема раскрыта не полностью, есть грубые ошибки в оформлении - 1 балл
1-й уровень	Реферат скачан из сети «Интернет», есть грубые ошибки в оформлении - 0 баллов

ДАТЬ РАЗВЕРНУТЫЙ ОТВЕТ НА ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ВОПРОСЫ

1. Структура и виды профессиограмм. Профессиокарты и полные профессиограммы.
2. Частные и комплексные профессиограммы (К.К. Платонов, Ю.В. Котелова и др.).
3. Специальные и универсальные профессиограммы.
4. Типы профессиограмм по Е.М. Ивановой.
5. Структура и пример психограммы.
6. Примеры требования к сенсорной и интеллектуальной сфере.
7. Примеры требований на личностном уровне.
8. Факторы, создающие (могущие создавать) психологический и физиологический дискомфорт.
9. Особые требования профессии к личности и организму работающих.
10. Особенности и пример трудограммы.
11. Этапы разработки профессиограмм.
12. Технологии проведения экспертных оценок.
13. Подбор инструментария для измерения выделенных качеств и формулировки вывода об успешности/ неуспешности специалиста.
14. Схема сбора данных об изучаемой работе и описания ее организационных принципов и материальной базы.
15. Цели разработки и направления использования профессиограмм.
16. Профессиональный отбор и адаптация работника.
17. Прогнозирование профессионального маршрута работника.
18. Виды и формы дополнительной подготовки (переподготовки, повышения квалификации).
19. Методологические принципы разработки профессиограмм.
20. Требования к построению профессиограммы.
21. примерная схема проспектированной профессиограммы.
22. Основные подходы к содержанию и структуре профессиограммы.
23. Модульный подход к построению профессиограмм.
24. Требования к уровню подготовки и квалификации специалиста по разработке профессиограмм.
25. Проблемы при разработке и использовании профессиограмм.
26. Профессионально-важные качества психолога.

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5-ый уровень	Студент дает правильный и полный (развернутый) ответ на вопрос, умеет логично и грамотно излагать собственные умозаключения и выводы, демонстрируя уверенные знания и навыки участия в обсуждении проблем при возникающих дискуссиях.

4-ый уровень	Студент дает правильный ответ на вопрос, умеет формулировать собственные умозаключения и выводы, демонстрируя знания и навыки участия в обсуждении проблем при возникающих дискуссиях, но допускает неточности.
3-й уровень	Студент дает неполный ответ, демонстрируя поверхностные знания по вопросу
2-й уровень	Студент дает неполный ответ, демонстрируя поверхностные знания по вопросу, допускает ошибки.
1-й уровень	Студент не знает, либо дает неверный ответ.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ВОЗМОЖНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ КОНТРОЛЯ И САМОКОНТРОЛЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. История психологического исследования профессиональной деятельности.
2. Школа научной организации труда (Ф. Тейлор и др.).
3. Отечественная психотехника и возникновение психологии труда.
4. Понятия: «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессий».
5. Подходы к пониманию «модели специалиста» (А.К.Маркова, Н.С.Пряжников).
6. Основные направления (разделы) изучения человека в трудовой деятельности.
7. Основные компоненты профессиональной компетентности по А.К.Марковой и Э.Ф. Зееру.
8. Профессионально значимые требования к работнику. Профессионально важные качества (ПВК).
9. Уровень требований к соответствующим профессии психофизиологическим свойствам (ПФС).
10. Основные принципы компетентностного подхода.
11. Классификация видов профессии по Е.А.Климову. Классы профессий.
12. Структура и виды профессиограмм. Профессиокарты и полные профессиограммы.
13. Частные и комплексные профессиограммы (К.К. Платонов, Ю.В. Котелова и др.).
14. Специальные и универсальные профессиограммы.
15. Типы профессиограмм по Е.М. Ивановой.
16. Структура и пример психограммы.
17. Примеры требования к сенсорной и интеллектуальной сфере.
18. Примеры требований на личностном уровне.

19. Факторы, создающие (могущие создавать) психологический и физиологический дискомфорт.
20. Особые требования профессии к личности и организму работающих.
21. Особенности и пример трудограммы.
22. Этапы разработки профессиограмм.
23. Технологии проведения экспертных оценок.
24. Подбор инструментария для измерения выделенных качеств и формулировки вывода об успешности/ неуспешности специалиста.
25. Схема сбора данных об изучаемой работе и описания ее организационных принципов и материальной базы.
26. Цели разработки и направления использования профессиограмм.
27. Профессиональный отбор и адаптация работника.
28. Прогнозирование профессионального маршрута работника.
29. Виды и формы дополнительной подготовки (переподготовки, повышения квалификации).
30. Методологические принципы разработки профессиограмм.
31. Требования к построению профессиограммы.
32. примерная схема проспектированной профессиограммы.
33. Основные подходы к содержанию и структуре профессиограммы.
34. Модульный подход к построению профессиограмм.
35. Требования к уровню подготовки и квалификации специалиста по разработке профессиограмм.
36. Проблемы при разработке и использовании профессиограмм.
37. Профессионально-важные качества психолога.

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература

1. Манухина С.Ю. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.Ю. Манухина. — Электрон. текстовые данные. — М.: Евразийский открытый институт, 2011. — 275 с. — 978-5-374-00221-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10805.html>
2. Жалагина, Т.А. Введение в психологию труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Жалагина Т. А. - Тверь: ТвГУ, 2014. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM): ил.; 12 см. - Режим доступа: <http://texts.lib.tversu.ru/texts/09001ucheb.pdf>
3. Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека / Институт

- психологии, Российская академия наук; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев и др. - М.: Институт психологии РАН, 2014. - 352 с. - (Фундаментальная психология – практике). - ISBN 978-5-9270-0295-5; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271655>
4. Пономаренко В. А. Профессия - психолог труда / В. А. Пономаренко. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 399 с. — ISBN 978-5-9270-0114-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88368.html>
5. Психофизиология профессиональной деятельности / О.О. Заварзина, Р.В. Козьяков, Н.Р. Коро и др. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 546 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4637-3; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298131>
6. Пырьев Е. А. Психология труда: учебное пособие / Е.А. Пырьев. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 455 с.: ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7163-4; [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>

б) Дополнительная литература:

1. Аболина, Е.О. Содержание и методы работы психолога труда - практика: учебное пособие для студентов специальности 030301 - «Психология» очной формы обучения / Е.О. Аболина; Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет». - Красноярск: СибГТУ, 2012. - 127 с.: табл., схем. - Библиогр. в кн.; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428838>
2. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.Л. Журавлева, В.А. Бодрова. - М.: Институт психологии РАН, 2009. - Вып. 1. - 616 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0159-0; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87258>
3. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.Л. Журавлева, В.А. Бодрова. - М.: Институт психологии РАН, 2011. - Вып. 2. - 624 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0182-8; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87427>
4. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.Л. Журавлева, В.А. Бодрова. - М.: Институт

- психологии РАН, 2012. - Вып. 3. - 400 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0223-8; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86286>
5. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Институт психологии, Российская академия наук; под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. - М.: Институт психологии РАН, 2013. - Вып. 5. - 426 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0273-3; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271585>
6. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. - М.: Институт психологии РАН, 2014. - Вып. 6. - 528 с.: ил., схем. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0296-2; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271640>
7. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Ю. Я. Голиков, Ю. П. Поваренков, Ю. К. Стрелков [и др.]; под редакцией В. А. Бодров. — Москва: ПЕР СЭ, 2007. — 855 с. — ISBN 978-5-9292-0165-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/7465.html>
8. Прусова Н. В. Психология труда: учебное пособие / Н. В. Прусова, Г. Х. Боронова. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81046.html>
9. Спасенников В. В. Избранные психологические труды: психология труда, экономическая психология, эргономика / В. В. Спасенников. — 2-е изд. — Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 302 с. — ISBN 978-5-4486-0817-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88162.html>

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав №1842 30.11.2020
- Microsoft office professional 2016 - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.

- IBM SPSS Statistics 27 - Акт приема-передачи по договору №20180302-1 от 27.03.2018

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Google Chrome - бесплатно

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС Лань Договор № 4-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС Znanium.com Договор № 1106 ЭБС от 02.08.2023 г.
- ЭБС Университетская библиотека online Договор № 02-06/2023 от 02.08.2023 г.
- ЭБС ЮРАЙТ Договор № 5-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС IPR SMART Договор № 3-е/23К от 02.08.2023 г.

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus www.scopus.com (<http://library.tversu.ru/kratkie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)
2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» www.consultant.ru (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)
4. Психологический навигатор - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/>
5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>
6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

<http://koob.ru/> Электронная библиотека

<http://dic.academic.ru/> Словари и энциклопедии на Академике

<http://psychology.net.ru/> Мир психологии

<http://www.voppsy.ru/> Журнал «Вопросы психологии»

<http://www.psyedu.ru/> Электронный журнал «Психологическая наука и образование»

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ И ЗАДАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Основной целью самостоятельной работы магистров является подготовка к практическим занятиям и экзамену по дисциплине, а также, совершенствование практических навыков освоения данного курса.

Самостоятельную работу магистров можно разделить на несколько видов. Это подготовка к текущим домашним заданиям, самостоятельное чтение рекомендованной литературы по специальности, защита рефератов, разработка и презентация проектов.

Уровень сформированности компетенции оценивается в соответствии с программой курса, распределением часов по видам и формам работ. Успешное усвоение курса предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы.

Общие рекомендации: изучение дисциплины следует начинать с проработки рабочей программы дисциплины, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделяется структуре и содержанию курса.

Необходимо систематически готовиться к практическим (семинарским) занятиям, изучать рекомендованные к прочтению учебные пособия, монографии, научные статьи и другие материалы. Также при подготовке заданий приветствуется использование любой соответствующей теме научной литературы на родном и иностранном языках, включая различные источники Интернет.

Методический материал, обеспечивает рациональную организацию самостоятельной работы студентов на основе систематизированной информации по темам практических занятий курса.

Для успешного изучения теоретического материала дисциплины магистрам предлагается выполнить практико-ориентированные задания, которые преследуют следующие дидактические цели:

- закрепление, углубление, расширение и систематизация знаний;
- самостоятельное овладение новым учебным материалом;
- развитие умений использовать методики и техники самообразовательной деятельности и личностного роста.

Роль этого вида учебной деятельности позволяет сформировать у магистрантов потребность к постоянному самообразованию, развитию навыков самостоятельной познавательной деятельности.

К каждой практической работе студенты оформляют *конспект*, в котором указываются:

- тема и цели работы;
- описание отрабатываемых знаний, умений, навыков (методик, техник и т.п.);
- выводы.

При подготовке к практическому занятию необходимо уточнить план его проведения, продумать формулировки и содержание учебных вопросов, выносимых на обсуждение, ознакомиться с новыми публикациями по теме занятия и составить список обязательной и дополнительной литературы по вопросам плана занятия. Ведущей дидактической целью практических занятий является систематизация и обобщение знаний по изучаемой теме, разделу, формирование умений работать с дополнительными источниками информации, сопоставлять и сравнивать точки зрения, конспектировать прочитанное, высказывать свою точку зрения и т.п.

Оценка производится через механизм совместного обсуждения, сопоставления предложенных вариантов ответов с теоретическими и эмпирическими научными знаниями, относящимися к данной предметной области.

При подведении рейтинга принимаются во внимание работа на практических занятиях (обсуждение теоретических вопросов, выполнение практических заданий и т.д.).

При подготовке к практическим занятиям следует использовать основную литературу из представленного списка, а также руководствоваться приведенными указаниями и рекомендациями. Для наиболее глубокого освоения дисциплины рекомендуется изучать литературу, обозначенную как «дополнительная» в представленном списке.

На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий.

Магистру рекомендуется следующая схема самостоятельной подготовки к практическому занятию:

1. Прочитать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу.
2. Ответить на вопросы плана практического занятия.
3. Выполнить домашнее задание.
4. Проработать тестовые задания и/или задачи.
5. При затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

Если в процессе самостоятельной работы над изучением теоретического материала или при решении задач у обучающихся возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. В своих вопросах магистран должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. За консультацией следует обращаться и в случае, если возникнут сомнения в правильности ответов на вопросы самопроверки.

Задание № 1

Сопоставьте понятия:

– «профессия», «специальность», «квалификация»;

– «должность», «рабочее место», «трудовой пост».

Задание № 2

Как связана профессиональная пригодность с личностной зрелостью и пригодностью к труду? Дайте развернутый обоснованный ответ.

Задание № 3

Составьте информационную профессиограмму основываясь на примерной схеме проспектированной профессиограммы для профессий:

- «психолог»,
- «учитель русского языка и литературы»,
- «продавец-кассир».

Используйте данные наблюдения и опыта личного взаимодействия с представителями этих профессий.

Примерные задания для подготовки к практическим занятиям

Задание № 4

Опираясь на классификацию профессий Е.А. Климова, составьте формулу профессии с наиболее привлекательными для вас характеристиками. Составьте список не менее 10 профессий, подходящих к этой формуле.

Примерная схема проспектированной профессиограммы.

1. Паспорт профессии:

- тип профессии и ее отраслевая принадлежность;
- уровень образования и ступени (категории) квалификации;
- смежные специальности и профессии;
- социально-профессиональные ограничения.

2. Подготовка кадров:

- форма и уровни профессионального образования и подготовки кадров;
- уровень получаемой квалификации;
- перспективы профессионального роста и карьеры.

3. Характеристика ведущей деятельности на каждой стадии профессионального становления:

- функции;
- конкретные виды деятельности;
- типовые профессиональные задачи;
- профессиональные умения.

4. Проспектированная психограмма на каждой стадии профессионального становления:

- ведущая деятельность;

- основные подструктуры субъекта деятельности:
- профессиональная направленность;
- профессиональная компетентность;
- профессионально важные качества (ключевые квалификации);
- профессионально значимые психофизиологические свойства;
- психологическая характеристика каждой подструктуры личности.

5. Санитарно-гигиенические условия труда:

- режим труда;
- нервно-психическая напряженность;
- сенсомоторная и перцептивная сферы;
- медицинские противопоказания.

Подход А.К. Марковой к пониманию «модели специалиста»

Известный психолог А.К. Маркова выделяет следующие основные составляющие модели специалиста:

- 1) профессиограмму, то есть описание самой деятельности психолога;
- 2) профессионально-должностные требования (минимально необходимые знания и умения при выполнении определенных профессиональных задач);
- 3) квалификационный профиль (знания и умения работника в соответствии с тарифными разрядами оплаты труда).

Особенно важно для психологического понимания основных требований к психологу описание самой деятельности психолога, а также — описание деятельности по разным психологическим специальностям (Маркова, 1996. — С. 22).

Также А. К. Маркова выделяет:

- 1) модель уже действующего (работающего, готового) специалиста и
- 2) модель подготовки специалиста (на основе анализа учебной деятельности будущих специалистов и их ориентации на модель уже готового специалиста).

При описании модели готового специалиста выделяются: модель деятельности специалиста, а также - модель личности специалиста. При описании модели подготовки специалиста рассматриваются требования к разным образовательно-возрастным группам обучающихся или переобучающихся слушателей, а также учитывается их жизненный и профессиональный опыт

Основные направления (разделы) изучения человека в трудовой деятельности.

1. 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.

2. Инженерная психология, изучающая информационное взаимодействие человека (субъекта труда) со сложной техникой, а также различные характеристики и функциональные состояния человека-оператора.
3. Психология управления (в более современном звучании - 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.
4. Профориентация (как один из уровней профориентации - профессиональное самоопределение, предполагающее формирование субъекта самоопределения, а также - "психология карьеры", где основной акцент сделан на построении "жизненного успеха"). При этом сама профориентация предполагает следующие направления: профинформацию, профрекламу, профпросвещение, профдиагностику, профотбор, профподбор, помощь в окончательном выборе профессии (принятии решения), морально-эмоциональную поддержку клиента и т.п.
5. Профессиональное образование: профессиональное обучение, больше ориентированное на целенаправленное формирование личности профессионала и профессиональное саморазвитие субъекта труда, предполагающее психолого-педагогическую поддержку (или сопровождение) самоопределяющейся в труде личности.

Примеры составления аналитических профессиограмм

Пример аналитической профессиограммы «начальника отдела кадров» (см. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М.: МГУ, 1992. С.55).					
Операционно-технологическая структура труда			Психологическая структура деятельности субъекта труда		
<i>Проф. функции и</i>	<i>Профессиональные задачи</i>	<i>Нормативно-ориентирующие признаки исполнения профессиональных задач</i>	<i>Цели действий</i>	<i>Психологическая характеристика действий</i>	<i>Психологические процессы и ПВК, обеспечивающие их протекание</i>

прием на работу	Изучить документы поступающего на работу	Нормативы: юридические, медицинские, квалификационные	Оценить	Когнитивные (составляющие)	Мышление репродуктивное, словесно-логическое (невербальное); восприятие зрительное; память долговременная и оперативная; внимание устойчивое
	Выяснить причины поступления и пожелания поступающего на работу	Интересы, личные профессиональные планы, общая и специальная подготовка, информированность о профессиях или месте работы, семейное и социальное положение	Познать	Коммуникативные (побуждающие к действию) Когнитивные (общение)	Общение: речь, мышление словесно-логическое, восприятие социальное, внимание устойчивое, избирательная эмпатия, эмоционально-волевая устойчивость Мышление продуктивное, словесно-логическое (невербальное); память оперативная, образная
	Выделить конкретный трудовой пост для поступающего на работу	Нормативы: социально-экономические, социально-правовые, социально-психологические, микроклиматические условия труда; планы комплектования предприятия кадрами; данные поступающего: его возраст, пол, здоровье, профессиональная подготовка	Спрогнозировать	Когнитивные (обобщение)	Мышление продуктивное, словесно-логическое, образное (невербальное); внимание избирательное; память долговременная, образная, оперативная; эмоционально-волевая устойчивость
	Познакомить поступающего с функциями, правилами, правами и перспективами профессии	Должностные инструкции, условия оплаты труда, перспективные планы развития данного производства и данной профессии (специальности)	Информировать	Коммуникативные (побуждение к действию)	Общение: речь; восприятие социальное; внимание устойчивое, избирательное; мышление продуктивное, словесно-логическое, наглядно-действенное; эмпатия

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ РЕФЕРАТОВ

Реферат – письменная работа по определенной научной проблеме, краткое изложение содержания научного труда или научной проблемы. Он является действенной формой самостоятельного исследования научных проблем на основе изучения текстов, специальной литературы, а также на основе личных наблюдений, исследований и практического опыта. Реферат помогает выработать навыки и приемы самостоятельного научного поиска, грамотного и логического изложения избранной проблемы и способствует приобщению студентов к научной деятельности.

Последовательность работы:

1. Выбор темы исследования.

Тема реферата выбирается студентом по коду зачетной книжки и (или) на основе его научного интереса. Также помощь в выборе темы может оказать преподаватель.

2. Планирование исследования.

Включает составление календарного плана научного исследования и плана предполагаемого реферата. Календарный план исследования включает следующие элементы:

- выбор и формулирование проблемы, разработка плана исследования и предварительного плана реферата;
- сбор и изучение исходного материала, поиск литературы;
- анализ собранного материала, теоретическая разработка проблемы;
- сообщение о предварительных результатах исследования;
- литературное оформление исследовательской проблемы;
- обсуждение работы (на семинаре, в студенческом научном обществе, на конференции и т.п.).

Каждый элемент датируется временем начала и временем завершения.

План реферата характеризует его содержание и структуру. Он должен включать в себя:

- введение, где обосновывается актуальность проблемы, ставятся цель и задачи исследования;
- основная часть, в которой раскрывается содержание проблемы;
- заключение, где обобщаются выводы по теме и даются практические рекомендации.

3. Поиск и изучение литературы

Для выявления необходимой литературы следует обратиться в библиотеку или к преподавателю. Подбранную литературу следует

зафиксировать согласно установленному на дату написания реферата ГОСТу по библиографическому описанию произведений печати. Подобранный литература изучается в следующем порядке:

- знакомство с литературой, просмотр ее и выборочное чтение с целью общего представления проблемы и структуры будущей научной работы;

- исследование необходимых источников, сплошное чтение отдельных работ, их изучение, конспектирование необходимого материала (при конспектировании необходимо указывать автора, название работы, место издания, издательство, год издания, страницу);

- обращение к литературе для дополнений и уточнений на этапе написания реферата. Для разработки реферата достаточно изучение 4-5 основных источников и/или важнейших статей по избранной проблеме. При изучении литературы необходимо выбирать материал, не только подтверждающий позицию автора реферата, но и материал для полемики.

4. Обработка материала.

При обработке полученного материала автор должен:

- систематизировать его по разделам;
- выдвинуть и обосновать свои гипотезы;
- определить свою позицию, точку зрения по рассматриваемой проблеме;

- уточнить объем и содержание понятий, которыми приходится оперировать при разработке темы;

- сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования; - окончательно уточнить структуру реферата.

5. Оформление реферата.

При оформлении реферата рекомендуется придерживаться следующих правил:

- следует писать лишь то, чем автор хочет выразить сущность проблемы, ее логику;

- писать последовательно, логично, доказательно (по схеме: тезис – обоснование – вывод);

- соблюдать правила грамматики, писать осмысленно, не злоупотребляя наукообразными выражениями.

При изложении материала необходимо придерживаться принятого плана.

Реферат печатается на стандартном листе бумаги формата А4. Левое поле – 20 мм, правое – 15 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Шрифт Times New Roman размером 14, межстрочный интервал 1,5. Абзацный отступ 1,25 см.

Каждый новый раздел начинается с новой страницы; это же правило относится к другим основным структурным частям работы (введению, заключению, списку литературы, приложениям и т.д.).

В работе можно использовать только общепринятые сокращения и условные обозначения.

Важным моментом при написании реферата является оформление ссылок на используемые источники. При их оформлении следует придерживаться следующих правил:

- текст цитаты заключается в кавычки и приводится в той грамматической форме, в какой он дан в источнике, с сохранением особенностей авторского написания;
- каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник;
- научные термины, предложенные другими авторами, не заключаются в кавычки.

При цитировании текста цитата приводится в кавычках, а после нее в квадратных скобках указывается ссылка на литературный источник по списку использованной литературы и номер страницы, на которой в этом источнике помещен цитируемый текст. Например: [15, с. 237-239]. Возможно оформление ссылок при цитировании текста в виде концевых сносок со сквозной нумерацией.

Критерии оценки реферата:

- Оригинальность текста составляет свыше 75% - 3 балла
- Оригинальность текста составляет 50-74 % - 2 балла
- Оригинальность текста составляет 25-49 % - 1 балл
- Оригинальность текста составляет менее 25% - 0 баллов
- привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. публикации последних лет) – 2 балла
- реферат опирается на учебную литературу и/ или устаревшие издания – 1 балл
- Отражение в плане ключевых аспектов темы – 2 балла;
- Фрагментарное отражение ключевых аспектов темы – 1 балл;
- Полное соответствие содержания теме и плану реферата – 2 балла;
- Частичное соответствие содержания теме и плану реферата – 1 балла;
- сопоставление различных точек зрения по одному вопросу (проблеме) – 1 балла;
- Все представленные выводы обоснованы – 2 балла;
- Аргументирована часть выводов – 1 балл.
- Верно оформлены ссылки на используемую литературу – 1 балл

- Соблюдены правила орфографической, пунктуационной, стилистической культуры – 1 балл;
- Соблюдены требования к объёму реферата – 1 балл.

VII. Материально-техническое обеспечение

Аудитория, оснащенная мультимедийной техникой (стационарная или мобильная), учебно-практическая лаборатория Клинической психологии и психодиагностики.

<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа № 439 (170100 Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д.12)</p>	<p>Специализированная мебель (парты, стулья, доска) Ноутбук Samsung RV520(S01) i3-2310/3G/320G/DVD-SMulti/15,6" HD/NV 520M/WiFi/BT/cam/мышь/сумка Мультимедийный проектор BenQ MP 624 (1024x768.3000:1,2500 ANSI,2,5кг) Экран Cactus Wallscreen CS-PSW- 180x180 см</p>
<p>Учебно-практическая лаборатория «Клинической психологии и психодиагностики». Помещение, для групповых и индивидуальных консультаций. Помещение для самостоятельной работы № 444 (170100 Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д.12)</p>	<p>Компьютер SINTO (комплект: системный блок, монитор, клавиатура, мышка) Монитор /Acer AL 1716s 1280x1024,500:1.300cd/m 2 12ms Системный блок AS AMD ATHLON 64 3000+(2000MHz)2x512Mb/200Gb/128Mb/1.44/D VD+RW/кл Компьютер:Систем.комплект Arbyte Tempo B T4D3-65(i965G/P)+монитор 17" BenQ"FP71G+"1280*1024 МФУ Pantum M6500 Устройство психофизиологического тестирования УПФТ-1/30 «Психофизиолог» Устройство психофизиологического тестирования УПФТ-1/30 «Психофизиолог» Устройство психофизиологического тестирования УПФТ-1/30 «Психофизиолог» Модуль психомоторных тестов Видеокамера Canon LEGRIA HF 306 Внешний жесткий диск Transcend USB 320Gb (2 шт.) Диктофон цифровой Olympus VN-8100PC Ноутбук "Samsung R 522(FS07) T6500/3G/250G/DVD-SMulti/15,6" LED HD /HD4330 512MB/WiFi/BT/cam/VHP Психодиагностический инструментарий (психологические тесты, методики)</p>

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел	Описание внесенных	Реквизиты документа,
-------	--------------------	--------------------	----------------------

	рабочей программы дисциплины	изменений	утвердившего изменения
1.	I. Аннотация	Составлена аннотация в соответствии с новым ФГОС, целями и задачами дисциплины Сформулированы новые цели и задачи дисциплины в соответствии с компетенциями.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
2.	II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	Обновлено содержание дисциплины, внесены новые темы, соответствующие им виды учебных занятий, технологий и методов обучения	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
3.	III. Образовательные технологии	Раздел частично включает новую тематику занятий, технологий и форм организации работы	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
4.	IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации	Переработаны и внесены новые оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации. Обновлены вопросы для подготовки к итоговой аттестации.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
5.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Обновлен список литературы и информационные ресурсы. Внесение изменений в п.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
6.	VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины	Переработаны и представлены новые методические материалы по	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.

		дисциплине	психология» от 19.09.23 г.
--	--	------------	-------------------------------