

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплина: Психология труда

Код и специальность (направление подготовки): 32.04.01 Общественное здравоохранение

Квалификация: магистр

Уровень магистр

Форма обучения: очно-заочная

Факультет: повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов

Кафедра психиатрии и медицинской психологии

Курс: 2

Третий семестр

Зачет 0 час.

Лекции 2 час.

Практические 6 час.

СРС 28 час.

Всего 36 час.

Зачетных единиц трудоемкости (ЗЕТ) 1

Рабочая программа учебной дисциплины составлена с учетом требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистр по специальности (направлению подготовки): 32.04.01 Общественное здравоохранение.

Разработчики программы:

Заведующий кафедрой (ВПО), выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и учено

В. Д. Менделевич

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры.

Заведующий кафедрой, доктор медицинских наук

В. Д. Менделевич

Рабочая программа рассмотрена и согласована на заседании предметно-методической комиссии.

Председатель предметно-методической комиссии

О. Р. Радченко

Преподаватели, ведущие дисциплину:

Заведующий кафедрой (ВПО), выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и учено , доктор медицинских наук

Т. В. Рябова

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Цель освоения дисциплины: формирование у магистрантов системного понимания психологии труда, овладение магистрантами понятийным аппаратом данной дисциплины, специфическими методами и технологиями работы, создание представления о применимости психологии труда к решению задач психологической практики в различных организациях и с различными клиентами

Задачи освоения дисциплины:
ознакомление магистрантов с историей развития и современными взглядами на психологию труда, обращая внимание на роль труда в формировании личности и развитии общества; рассмотрение специфики трудовых процессов, взаимовлияние психических особенностей человека и его трудовой деятельности; формирование представления о возможностях и особенностях профессионального становления, творческой самореализации человека в труде; выработка навыков совершенствования профессиональной трудовой деятельности сотрудников предприятий и учреждений в различных сферах деятельности, развития трудового потенциала человека психологическими методами.

Обучающийся должен освоить следующие компетенции, в том числе:

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
Универсальные компетенции	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6 УК-6.1	Знать: законодательную базу, должностные и функциональные обязанности, возможности системного анализа, анализа внутренних переменных организации, выявления и оценки влияния факторов внешней среды на организацию для самостоятельного принятия решений Уметь: синтезировать и систематизировать имеющиеся теоретические знания для решения практических задач в ходе профессиональной деятельности Владеть: навыками определения и реализации приоритетов собственной деятельности
		УК-6 УК-6.2	Знать: информацию о личных целях и личных ценностях, стержневой парадигме, путях борьбы с личными слабостями и достижения успеха

		<p>Формулирует цели собственной деятельности, определяет пути их достижения с учетом ресурсов, условий, перспектив развития деятельности и планируемых результатов</p>	<p>Уметь: формулировать цели собственной деятельности, определять пути их достижения с учетом ресурсов, условий, перспектив развития деятельности и планируемых результатов</p> <p>Владеть: совершенствовать собственную деятельность на основе самооценки</p>
		<p>УК-6 УК-6.3</p> <p>Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: подходы для совершенствования личной эффективности</p> <p>Уметь: критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: навыками использования тайм-менеджмента и процесса планирования для повышения личной эффективности в профессиональной деятельности</p>

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина является основополагающей для изучения следующих дисциплин: "Общественное здоровье и здравоохранение".

Области профессиональной деятельности и сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу магистра, могут осуществлять профессиональную деятельность:

01 Образование и наука (в сфере научных исследований);

02 Здравоохранение (в сфере организации системы здравоохранения в целях обеспечения общественного здоровья);

В рамках освоения программ специалитета/бакалавриата выпускники могут готовиться к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

организационно-управленческий;

научно-исследовательский;

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетных единицы, 36 академических часа.

3.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы ()

Промежуточная аттестация – Зачет .

	Контактная работа		Самостоятельная работа
	Лекции	Практические занятия (семинарские занятия)	
Всего			
36	2	6	28

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

4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) ()

Разделы / темы дисциплины	Общая трудоемкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоёмкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости
		Аудиторные учебные занятия		Самостоятельная работа обучающихся	
		Лекции	Практ. занят		
Раздел 1.	36	2	6	28	
Тема 1.1.	12	2		10	презентации, устный опрос
Тема 1.2.	12		3	9	презентации, устный опрос
Тема 1.3.	12		3	9	презентации, устный опрос
ВСЕГО:	36	2	6	28	

4.2. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы)	Код компетенций
Раздел 1.		УК-6
Тема 1.1.	Психология труда в системе психологических дисциплин. Цели и задачи. Предмет и объект изучения. Связь с другими научными дисциплинами. История психологии труда. Современные тенденции. 8 Система методов психологии труда. Многообразие и специфичность методов. Основные методы: диагностические, профориентационные, методы отбора, профессиографические, практические и другие. Проблемы применения методов психологии труда в организациях.	УК-6
Тема 1.2.	Профессиональный отбор: понятие, цели и задачи, сферы применения. Специфика работы человека в организации. Использование профессиографии и психографии для отбора. Компетентность и компетенции как факторы трудового поведения. Определение трудовых компетенций. Виды и уровни компетенций. Применение моделей компетенций для профессионального отбора и профессионального развития сотрудников в современных организациях. Профессиональные стандарты в определении требований к сотруднику. Отбор и адаптация. Связь адаптации и профессионального развития человека. Психологические механизмы адаптации человека к профессиональной деятельности. Виды адаптации. Проблемы адаптации к труду в современных организациях. Профессиональная адаптация и профессиональная деформация. Причины деформации, основные проявления. Методы профилактики и коррекции профессиональной деформации.	УК-6
Тема 1.3.	Внутренняя среда организации: формирование, структура, функции, связь с эффективностью и безопасностью труда. Климат и культура организации как основа внутренней среды. Современные представления об организационном климате: характеристики, особенности формирования, методы совершенствования. Климат как индикатор состояния дел в организации. Роль психолога в работе организационным климатом. Связь климата и культуры организации. Основные функции культуры. Влияние культуры на эффективность труда и состояние сотрудников организации. Психологические аспекты совершенствования культуры организации. Система внутренней коммуникации как важный фактор внутренней среды организации и благополучия сотрудников. Цели и задачи системы внутренней коммуникации, связь с климатом, культурой, дисциплиной и мотивацией сотрудников. Инструменты управления системой внутренней коммуникации	УК-6

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№ п/п	Наименования
1	Психология труда: учебник и практикум для вузов / А. В. Карпов [и др.]. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 364 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-03118-8. – Текст: электронный // ЭБСЮрайт [сайт]. – Режим доступа: https://urait.ru/book/psihologiya-truda-449799
2	Суворова, Г. А. Психология деятельности : учебное пособие для студентов психологических и педагогических вузов / Г. А. Суворова. - Москва : ПЕР СЭ, 2016. - 176 с. - ISBN 978-5-9292-0182-0. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5929200904.html

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№	Перечень разделов и тем	Тип занятия (Л, П, С)	Перечень компетенций и этапы их формирования
			УК-6
Раздел 1.			
Тема 1.1.	Психология труда в системе психологических дисциплин. Цели и задачи. Предмет и объект изучения. Связь с другими научными дисциплинами. История психологии труда. Современные тенденции. 8 Система методов психологии труда. Многообразие и специфичность методов. Основные методы: диагностические, профориентационные, методы отбора, профессиографические, практические и другие. Проблемы применения методов психологии труда в организациях.	Лекция	+
		Практическое занятие	+
		Самостоятельная работа	+
Тема 1.2.	Профессиональный отбор: понятие, цели и задачи, сферы применения. Специфика работы человека в организации. Использование профессиографии и психографии для отбора. Компетентность и компетенции как факторы трудового поведения. Определение трудовых компетенций. Виды и уровни компетенций. Применение моделей компетенций для профессионального отбора и профессионального развития сотрудников в современных организациях. Профессиональные стандарты в определении требований к сотруднику. Отбор и адаптация. Связь адаптации и профессионального развития человека. Психологические механизмы адаптации человека к профессиональной деятельности. Виды адаптации. Проблемы адаптации к труду в современных организациях. Профессиональная адаптация и профессиональная деформация. Причины деформации, основные проявления. Методы профилактики и коррекции профессиональной деформации.	Лекция	+
		Практическое занятие	+
		Самостоятельная работа	+
Тема 1.3.	Внутренняя среда организации: формирование, структура, функции, связь с эффективностью и безопасностью труда.	Лекция	+
		Практическое занятие	+

<p>Климат и культура организации как основа внутренней среды. Современные представления об организационном климате: характеристики, особенности формирования, методы совершенствования. Климат как индикатор состояния дел в организации. Роль психолога в работе организационным климатом. Связь климата и культуры организации. Основные функции культуры. Влияние культуры на эффективность труда и состояние сотрудников организации. Психологические аспекты совершенствования культуры организации. Система внутренней коммуникации как важный фактор внутренней среды организации и благополучия сотрудников. Цели и задачи системы внутренней коммуникации, связь с климатом, культурой, дисциплиной и мотивацией сотрудников. Инструменты управления системой внутренней коммуникации</p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>+</p>
--	-------------------------------	----------

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования (описание шкал оценивания)

Перечень компетенций	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения (ИД) компетенции	Планируемые результаты обучения	Форма оценочных средств	Критерий оценивания результатов обучения (дескрипторы)			
				Результат не достигнут (менее 70 баллов)	Результат минимальный (70-79 баллов)	Результат средний (80-89 баллов)	Результат высокий (90-100 баллов)
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и ее способы совершенствования на основе самооценки	УК-6 УК-6.1 Синтезирует и систематизирует имеющиеся теоретические знания для решения практических задач в ее профессиональной деятельности	Знать: законодательную базу, должностные и функциональные обязанности, возможности системного анализа, анализа внутренних переменных организации, выявления и оценки влияния факторов внешней среды на организацию для самостоятельного принятия решений	устный опрос	Не знает основные понятия и термины	Изложены данные поверхностно, много неточностей, нет ясного понимания материала	Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Хорошая аргументация, четкое представление о материале
		Уметь: синтезировать и систематизировать имеющиеся теоретические знания для решения практических задач в ходе профессиональной деятельности	устный опрос	Допущено много фактических ошибок	Допущено несколько фактических ошибок; в целом успешно	Умеет анализировать, но не в полной мере	В полной мере работает
		Владеть: навыками определения и реализации приоритетов собственной деятельности	презентации	низкая наглядность и презентабельность оформления; тема не раскрыта, терминология использована не в полной мере, теоретический материал научно не аргументирован; сообщение не содержит выводы по рассмотренному вопросу; не даны ответы на вопросы слушателей	низкая наглядность и презентабельность оформления; тема раскрыта, терминология использована не в полной мере, теоретический материал научно аргументирован; сообщение не содержит выводы по рассмотренному вопросу; ответы на вопросы слушателей даны без ссылок на пройденные темы	хорошая наглядность и презентабельность оформления; тема раскрыта, терминология использована корректно, теоретический материал научно аргументирован; сообщение содержит выводы по рассмотренному вопросу; даны развернутые ответы на вопросы слушателей со ссылками на пройденные темы	высокая наглядность и презентабельность оформления; тема раскрыта, терминология использована корректно, теоретический материал научно аргументирован; сообщение содержит выводы по рассмотренному вопросу; даны развернутые ответы на вопросы слушателей со ссылками на пройденные темы
	УК-6 УК-6.2 Формулирует цели собственной деятельности, определяет пути их достижения с учетом ресурсов, условий, средств, временной перспективы развития	Знать: информацию о личных целях и личных ценностях, стержневой парадигме, путях борьбы с личными слабостями и достижения успеха	устный опрос	Не знает основные понятия и термины	Изложены данные поверхностно, много неточностей, нет ясного понимания материала	Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Хорошая аргументация, четкое представление о материале

	деятельности и планируемых результатов	Уметь: формулировать цели собственной деятельности, определять пути их достижения с учетом ресурсов условий, средств, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов	устный опрос	Допущено много фактических ошибок	Допущено несколько фактических ошибок; в целом успешно	Умеет анализировать, но не в полной мере	В полной мере работает
		Владеть: совершенствовать собственную деятельность на основе самооценки	презентации	низкая наглядность и презентабельность оформления; тема не раскрыта, терминология использована не в полной мере, теоретический материал научно не аргументирован; сообщение не содержит выводы по рассмотренному вопросу; не даны ответы на вопросы слушателей	низкая наглядность и презентабельность оформления; тема раскрыта, терминология использована не в полной мере, теоретический материал научно аргументирован; сообщение не содержит выводы по рассмотренному вопросу; ответы на вопросы слушателей даны без ссылок на пройденные темы	хорошая наглядность и презентабельность оформления; тема раскрыта, терминология использована корректно, теоретический материал научно аргументирован; сообщение содержит выводы по рассмотренному вопросу; даны развернутые ответы на вопросы слушателей со ссылками на пройденные темы	высокая наглядность и презентабельность оформления; тема раскрыта, терминология использована корректно, теоретический материал научно аргументирован; сообщение содержит выводы по рассмотренному вопросу; даны развернутые ответы на вопросы слушателей со ссылками на пройденные темы
	УК-6 УК-6.3 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей профессиональной деятельности	Знать: подходы для совершенствования личной эффективности	устный опрос	Не знает основные понятия и термины	Изложены данные поверхностно, много неточностей, нет ясного понимания материала	Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Хорошая аргументация, четкое представление о материале
		Уметь: критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей профессиональной деятельности	устный опрос	Допущено много фактических ошибок	Допущено несколько фактических ошибок; в целом успешно	Умеет анализировать, но не в полной мере	В полной мере работает
		Владеть: навыками использования тайм-менеджмента и процесса планирования для повышения личной эффективности в профессиональной деятельности	презентации	низкая наглядность и презентабельность оформления; тема не раскрыта, терминология использована не в полной мере, теоретический материал научно не аргументирован; сообщение не содержит выводы по рассмотренному вопросу; не даны ответы на вопросы слушателей	низкая наглядность и презентабельность оформления; тема раскрыта, терминология использована не в полной мере, теоретический материал научно аргументирован; сообщение не содержит выводы по рассмотренному вопросу; ответы на вопросы слушателей даны без ссылок на пройденные темы	хорошая наглядность и презентабельность оформления; тема раскрыта, терминология использована корректно, теоретический материал научно аргументирован; сообщение содержит выводы по рассмотренному вопросу; даны развернутые ответы на вопросы слушателей со ссылками на пройденные темы	высокая наглядность и презентабельность оформления; тема раскрыта, терминология использована корректно, теоретический материал научно аргументирован; сообщение содержит выводы по рассмотренному вопросу; даны развернутые ответы на вопросы слушателей со ссылками на пройденные темы

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

1 уровень – оценка знаний

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие типы контроля:

— тест;

Примеры заданий:

1. Психология труда -а) иерархическое образование, стремящееся к стабильности;б) отрасль психологии, изучающая некоторые аспекты трудовой деятельности, адаптационные и интеграционные процессы каждого субъекта труда;в) сложная открытая система, обладающая определенной автономностью, направленная на достижение результата и для этого координирующая деятельность своих элементов;г) комплекс научных дисциплин о труде как процессе функционирования и развития человека как субъекта труда. 2. Началом изучения трудовой деятельности, ее психологических и психофизиологических особенностей принято считать -а) конец 18 – начало 19 в;б) конец 19 – начало 20 в;в) 60-е годы 20 в;г) времена Древней Греции. 3. Трудовая деятельность а) источник повышенной опасности для человека и общества, требующий соблюдения специальных принципов и подходов в работе;б) отрасль психологии, изучающая некоторые аспекты трудовой деятельности, адаптационные и интеграционные процессы каждого субъекта труда;в) физическая и умственная деятельность, содержание которой составляет целостное изменение и преобразование этого мира;г) основа развития творческого потенциала человека и его интуиции. 4. Профессиография а) технология изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психологическим способностям, психолого-физическим возможностям человека;б) отрасль психологии, изучающая некоторые аспекты трудовой деятельности, адаптационные и интеграционные процессы каждого субъекта труда;в) научное движение, содержанием которого было приложение психологии к решению практических вопросов;г) основа развития творческого потенциала человека и его интуиции. 5. Квалификация -а) обобщенная характеристика индивидуально-психологических особенностей человека;б) скорость выполнения различных профессиональных заданий;в) степень овладения работником профессией, способность выполнить качественно и в срок определенный круг работ;г) уровень заработной платы. 6. Современные требования к должности а) относительная автономность работника, возможность проявить себя, свою компетентность, значимость работы, целостность заданий, обратная связь от руководства;б) письменное описание того, в чем заключаются обязанности сотрудника, каким образом и с какой целью они выполняются, кому он подчиняется и по каким вопросам, как оценивается его деятельность;в) достойная заработная плата, доброжелательный коллектив, компетентное руководство, четкая организация труда, обоснованные стандарты и регламенты работы, современное оборудование;г) четкая последовательность решений, принимаемых менеджментом организации, направленная на систематизацию и упорядочивание рабочих действий, снижение неэффективных форм деятельности и непроизводительных затрат. 7. Удовлетворенность трудом -а) состояние сбалансированности запросов, предъявляемых работником к характеру и условиям труда, и оценки работником возможности реализации этих запросов.б) обобщенная характеристика индивидуально-психологических особенностей человека;в) интегральный показатель состояния дел в коллективе, отношения к труду и отношения сотрудников к фирме, являющийся одной из важнейших составляющих культуры фирмы;г) состояние сотрудника после корпоративного мероприятия.

Критерии оценки:

Оценка по тесту выставляется пропорционально доле правильных ответов: 90-100% - оценка «отлично» 80-89% - оценка «хорошо» 70-79% - оценка «удовлетворительно» Менее 70 правильных ответов — оценка «Неудовлетворительно»

2 уровень – оценка умений

Для оценивания результатов обучения в виде умений используются следующие типы контроля:

— **устный опрос;**

Примеры заданий:

1. Психология труда, как наука. Определение, задачи, направления. 2. История психологии труда. 3. Методы психологии труда: виды, направленность, особенности применения. 4. Труд. Определения. Функции и роль труда в жизни человека и общества

Критерии оценки:

«Отлично» (90-100 баллов) — полный, правильный ответ на вопрос, системные, глубокие знания и полное понимание программного материала, умение обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, в т.ч. самостоятельно составленные; изложение материала последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка и научной терминологии. «Хорошо» (80-89 баллов) — неполное определение, 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении ответа на вопрос. «Удовлетворительно» (70-79 баллов) — неполное и неточное определение понятий, не умение достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; непоследовательное изложение материала, ошибки в языковом оформлении излагаемого. «Неудовлетворительно» (0-69 баллов) — нет ответа на поставленный вопрос или ответ неверный: незнание соответствующего вопроса, ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл, беспорядочное и неуверенное изложение материала.

3 уровень – оценка навыков

Для оценивания результатов обучения в виде навыков используются следующие типы контроля:

— **составление презентации по теме;**

Примеры заданий:

Требования к оформлению презентации 1. Размер презентации не менее 12 слайдов и не более 25 слайдов. 2. На первом слайде должны содержаться сведения о наименовании университета, факультета, теме выступления, номер группы. А также фамилию, имя, отчество магистранта, фамилию, имя, отчество преподавателя. 3. На следующем слайде рекомендуется представить план (вопросы) презентации. Алгоритм выстраивания презентации соответствует логической структуре работы и отражает последовательность ее этапов. 4. Начать лучше с актуальности вопроса, подчеркнуть необходимость того, что Вы собираетесь сейчас рассказать. Важно подготовить людей к восприятию информации. Далее следует основная часть. В заключительной части уместно тезисное резюмирование сказанного ранее или выводы. 5. Слайды должны легко читаться. Заголовок – это краткое содержание всего слайда. Шрифт не должен быть меньше 20 размера. 6. Не помещайте более 5-7 строк на слайде и 5-7 слов в строке. Слайд, в котором более 60 слов – считается трудным для восприятия. Предлоги, союзы и частицы тоже считаются за слова. Не имеет значения сколько у Вас слов в слайде – 60 или меньше, главное – чтобы они заполняли весь слайд, для этого можно увеличить размер шрифта. 7. Текст всегда должен четко контрастировать с фоном. Используйте не более 3 цветов. Не следует использовать разные шрифты в одной презентации. 8. Лучше, если ключевые пункты отображаются по одному на каждом отдельном слайде – не больше 4 предложений. В презентации можно заменить текст интересными фото, рисунками, таблицами, моделями, графиками, схемами, и т.д., а все остальное грамотно рассказать в устной форме. Также можно использовать образы из художественных произведений, какие-то метафоры и т.д. 9. Необходима тщательная репетиция в домашних условиях презентации. При этом внимательно проверьте свою презентацию на грамотность. Наличие ошибок снижает впечатление от работы.

Критерии оценки:

«Отлично» (90-100 баллов) – магистрант демонстрирует отличное знание материала по разделу, основанные на ознакомлении с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. «Хорошо» (80-90 баллов) – магистрант демонстрирует хорошее знание основного материала по разделу, основанные на ознакомлении с обязательной литературой и современными публикациями; дает ответы на поставленные вопросы. «Удовлетворительно» (70-80 баллов) – магистрант обладает базовыми знаниями основного материала по разделу, основанными на ознакомлении с обязательной литературы; не может дать правильный ответ на поставленный вопрос

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценивания результатов обучения осуществляется на основе Положения Казанского ГМУ о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Текущему контролю успеваемости (далее – ТКУ) подлежат все виды учебной деятельности студентов по дисциплине: лекции, практические занятия, самостоятельная работа, работа на образовательном портале.

ТКУ проводится преподавателем, прикрепленным для реализации образовательной программы в конкретной академической группе или преподавателем, ответственным за виды учебной деятельности обучающихся.

ТКУ по дисциплине подлежат:
презентации
устный опрос

Оценка ТКУ студентов по отдельной теме выражается по 10-балльной шкале.

Оценка успеваемости студентов по модульной контрольной работе (модулю) выражается в 100-балльной шкале.

Оценка обязательно отражается в учебном журнале.

При проведении промежуточной аттестации учитываются результаты ТКУ за весь период обучения по дисциплине и применяется балльно-рейтинговая система, утвержденная Положением Казанского ГМУ о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся. Итоговая (рейтинговая) оценка включает: оценки по модулям (в 100-балльной шкале), текущие оценки (в 10-балльной шкале), оценку промежуточной аттестации (в 100-балльной шкале).

Промежуточная аттестация по дисциплине:
зачет

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1. Основная учебная литература

№	Наименование согласно библиографическим требованиям	В библиотеке
1	Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. – Москва:Издательство Юрайт, 2019. – 520 с. – (Бакалавр.Академический курс)	

7.2. Перечень дополнительной литературы

№	Наименование согласно библиографическим требованиям	В библиотеке
1	Психология труда: учебник и практикум для вузов / А. В. Карпов [и др.]. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 364 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-03118-8	
2	Суворова, Г. А. Психология деятельности : учебное пособие для студентов психологических и педагогических вузов / Г. А. Суворова. - Москва : ПЕР СЭ, 2016. - 176 с. - ISBN 978-5-9292-0182-0. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5929200904.html	

7.3. Периодическая печать

№ пп.	Наименование
-------	--------------

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Электронный каталог научной библиотеки Казанского ГМУ
http://library.kazangmu.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108
2. Электронно-библиотечная система КГМУ (ЭБС КГМУ). Учредитель: ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России. Выписка из реестра зарегистрированных СМИ Эл № ФС77-78830 от 30.07.2020 г.
<https://lib-kazangmu.ru/>
3. Студенческая электронная библиотека «Консультант студента». Правообладатель: ООО «Политехресурс». Договор № 188/2021 от 6 декабря 2021 г. Срок доступа: 01.01.2022-31.12.2022.
<http://www.studentlibrary.ru>
4. Консультант врача – электронная медицинская библиотека. Правообладатель: ООО «Высшая школа организации и управления здравоохранением – Комплексный медицинский консалтинг». Договор № 44/ЭлА/2021 от 29 ноября 2021 г. Срок доступа: 01.01.2022-31.12.2022. <http://www.rosmedlib.ru>
5. Электронная база данных «ClinicalKey». Правообладатель: ООО «Эко-Вектор». Сублицензионный договор № 68 от 14 октября 2021 г. Срок доступа: 15.10.2021-14.10.2022. www.clinicalkey.com
6. ClinicalKey Student формат Foundation Capability. Сублицензионный договор № 68 от 14 октября 2021 г. Срок доступа: 15.10.2021-14.10.2022. <https://www.clinicalkey.com/student/>
7. Научная электронная библиотека elibrary.ru. Правообладатель: НЭБ (ООО). Действующий договор № SU-539/2022 от 25.01.2022 г. Срок доступа: 25.01.2022-31.12.2022. <http://elibrary.ru>
8. Сеть «КонсультантПлюс». Правообладатель: ООО «ИнфоЦентр Консультант». Договор о сотрудничестве № 497Р\2020 от 03.02.2020 г. В локальной сети библиотеки. Срок доступа: 03.02.2020 г. – бессрочно.
9. Архив научных журналов зарубежных издательств. Эксклюзивный дистрибьютор зарубежных издательств – НП «НЭИКОН» (соглашение о сотрудничестве № ДС-475-2012 от 5.11.2012 г. Срок доступа 05.11.2012 – бессрочно). <http://arch.neicon.ru/xmlui/>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации по работе с лекционным материалом.

Для успешного выполнения заданий текущего и итогового контроля рекомендуется вести конспект лекционного материала, но при этом не нужно стремиться записать лекцию «слово в слово», т.к. это снижает эффективность восприятия. Необходимо учиться определять уровень важности материала, излагаемого в лекции, что позволит уменьшить текст на 50–75 %.

Рекомендации по подготовке к практическим занятиям.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. В начале практического занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов.

использовать профессиональную терминологию в устных ответах, докладах, рефератах и письменных работах – это развивает необходимый навык обращения с понятиями и категориями, способствует их усвоению и позволяет продемонстрировать глубину знаний по курсу

Требования к выполнению сообщения (доклада).

Сообщение (доклад) выполняется по одной из тем в соответствии со структурой содержания учебной дисциплины.

Подготовка к промежуточной аттестации.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Образовательный портал дистанционного обучения Казанского ГМУ, созданный на платформе LMS MOODLE. Дистанционный курс в составе образовательного портала содержит в себе лекции, презентации, задания, тесты, ссылки на учебный материал и другие элементы.
2. Операционная система Windows.
3. Пакет MS Office

Всё программное обеспечение имеет лицензию и своевременно и/или ежегодно обновляется.

11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Психология труда	417, 419 ноутбук с мультимедиапроектором (1 шт); учебно-методические материалы; интерактивная доска с проектором	420012, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Бутлерова, 49, НУК
------------------	---	---