



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Институт технологий (филиал)  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования «Донской государственный  
технический университет» в г. Волгодонске Ростовской области  
(ИТ (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)**



**УТВЕРЖДАЮ**  
И.о. директора  
Н.М. Сидоркина  
«22» апреля 2024 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
(ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА)**  
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации  
по дисциплине  
«Психология профессии»  
для обучающихся по направлению подготовки  
37.03.01 Психология  
направленность Психология образования

## Лист согласования

Оценочные материалы (оценочных средств) по дисциплине «Психология профессии» составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.01 Психология, направленность Психология образования**

Рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «Социально-культурный сервис и гуманитарные дисциплины» протокол №9 от «22» апреля 2024 г.

Разработчик оценочных материалов (оценочных средств)

Ст. преподаватель



Т.В. Ерёменко

подпись

«22» \_\_\_\_\_ 04 \_\_\_\_\_ 2024 г.

И. о. заведующего кафедрой



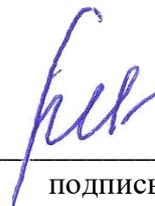
А.А. Морозова

подпись

«22» \_\_\_\_\_ 04 \_\_\_\_\_ 2024 г.

**Согласовано:**

Директор МБУ ЦПП МСП «Гармония»  
г.Волгодонска



Г.Н. Мельничук

подпись

«22» \_\_\_\_\_ 04 \_\_\_\_\_ 2024 г.

Директор ГБУ СОН РО  
Г. Волгодонска



Г.В. Голикова

подпись

«22» \_\_\_\_\_ 04 \_\_\_\_\_ 2024 г.

## Содержание

1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)	С. 4
1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем), с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	4
1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования	6
1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, описание шкал оценивания	8
2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	9

## **1. Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)**

Оценочные материалы (оценочные средства) прилагаются к рабочей программе дисциплины и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения.

Оценочные материалы (оценочные средства) используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

### **1.1 . Перечень компетенций, формируемых дисциплиной, с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП**

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

ПК-2: Способен осуществлять психологическое просвещение и психологическую профилактику (профессиональную деятельность, направленную на сохранение и укрепление психологического здоровья обучающихся в процессе обучения и воспитания в образовательных организациях) субъектов образовательного процесса.

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 1).

Таблица 1 Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины

Код компетенции	Уровень освоения	Дескрипторы компетенции (результаты обучения, показатели достижения результата обучения, которые обучающийся может продемонстрировать)	Вид учебных занятий, работы <sup>1</sup> , формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции <sup>2</sup>	Контролируемые разделы и темы дисциплины <sup>3</sup>	Оценочные материалы (оценочные средства), используемые для оценки уровня сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенций <sup>4</sup>
ПК-2	ПК-2.1	Знает задачи и принципы психологического просвещения в образовательной организации с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся; формы и направления, приемы и методы психологического просвещения с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся; закономерности и возрастные нормы психического, личностного и индивидуального развития на разных возрастных этапах, способы адаптации и проявления дезадаптивного поведения детей, подростков и молодежи к условиям образовательных организаций; признаки и формы дезадаптивных состояний у детей, подростков и молодежи; современные теории формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологии и способы проектирования безопасной и комфортной образовательной среды	Лекции, практические занятия (устный опрос), СРС (домашнее задание) работа в малых группах, анализ практических работ	1.1-2.9	Контрольные вопросы	Ответы на контрольные вопросы; Выполнение практической работы и ее защита по контрольным вопросам в форме собеседования
	ПК-2.2	Умеет осуществлять психологическое			Практическая работа	

<sup>1</sup> Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа

<sup>2</sup> Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма, решение творческих задач, работа в группах, проектные методы обучения, ролевые игры, тренинги, анализ ситуаций и имитационных моделей и др.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств

<sup>3</sup> Указать номера тем в соответствии с рабочей программой дисциплины

<sup>4</sup> Необходимо выбрать критерий оценивания компетенции: посещаемость занятий; подготовка к практическим занятиям; подготовка к лабораторным занятиям; ответы на вопросы преподавателя в рамках занятия; подготовка докладов, эссе, рефератов; умение отвечать на вопросы по теме лабораторных работ, познавательная активность на занятиях, качество подготовки рефератов и презентацией по разделам дисциплины, контрольные работы, экзамены, умение делать выводы и др.

		<p>просвещение педагогов, преподавателей, администрации образовательной организации и родителей (законных представителей) по вопросам психического развития детей и обучающихся; разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся; планировать и организовывать работу по предупреждению возможного неблагоприятного в психическом и личностном развитии обучающихся, в том числе социально уязвимых и попавших в трудные жизненные ситуации; разрабатывать рекомендации педагогам, родителям (законным представителям), воспитателям и другим работникам образовательных организаций по оказанию помощи обучающимся в адаптационный, предкризисный и кризисный периоды</p>				
	ПК-2.3	<p>Владеет навыками разработки рекомендаций для педагогов, преподавателей по вопросам социальной интеграции и социализации дезадаптивных обучающихся и воспитанников, обучающихся с девиантными и аддиктивными проявлениями в поведении; навыками просветительской работы с родителями (законными представителями) по принятию особенностей поведения, миропонимания, интересов и склонностей, в том числе одаренности ребенка; навыками разработки психологических рекомендаций по проектированию образовательной среды, комфортной и безопасной для личностного развития обучающегося на каждом возрастном этапе, для своевременного предупреждения нарушений в развитии и становлении личности, ее аффективной, интеллектуальной и волевой сферы; способами планирования и реализации</p>				

		совместно с педагогом превентивных мероприятий по профилактике возникновения социальной дезадаптации, аддикций и девиаций поведения				
--	--	---	--	--	--	--

## 1.2 . Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

По дисциплине «Психология профессии» предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины); промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся. Текущий контроль служит для оценки объёма и уровня усвоения обучающимся учебного материала одного или нескольких разделов дисциплины (модуля) в соответствии с её рабочей программой и определяется результатами текущего контроля знаний обучающихся.

Текущий контроль осуществляется два раза в семестр по календарному графику учебного процесса.

Текущий контроль предполагает начисление баллов за выполнение различных видов работ. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы. Регламент балльно-рейтинговой системы определен Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся».

Текущий контроль является результатом оценки знаний, умений, навыков и приобретенных компетенций обучающихся по всему объёму учебной дисциплины, изученному в семестре, в котором стоит форма контроля в соответствии с учебным планом.

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины: теоретических основ и лабораторной части.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология профессии» проводится в форме зачета.

В табл. 2 приведено весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий.

Таблица 2 . Весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий

Текущий контроль (50 баллов <sup>5</sup> )						Промежуточ ная аттестация (50 баллов)	Итоговое количество баллов по результатам текущего контроля и промежуточ ной аттестации
Блок 1			Блок 2				
Лекцион ные	Практи ческие	Лаборат орные	Лекцион ные	Практич еские	Лаборат орные	от 0 до 50	Менее 41 балла –

<sup>5</sup> Вид занятий по дисциплине (лекционные, практические, лабораторные) определяется учебным планом. Количество столбцов таблицы корректируется в зависимости от видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Распределение баллов по блокам, по каждому виду занятий в рамках дисциплины определяет преподаватель. Распределение баллов по дисциплине утверждается протоколом заседания кафедры.

По заочной форме обучения мероприятия текущего контроля не предусмотрены.

занятия (X <sub>1</sub> )	занятия (Y <sub>1</sub> )	занятия (Z <sub>1</sub> )	занятия (X <sub>2</sub> )	занятия (Y <sub>2</sub> )	занятия (Z <sub>2</sub> )	баллов	не зачтено; Более 41 балла – зачтено
5	20	-	5	20	-		
Сумма баллов за 1 блок = 20			Сумма баллов за 2 блок = 30				

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы (табл.3):

Таблица 3– Распределение баллов по дисциплине

Вид учебных работ по дисциплине	Количество баллов	
	1 блок	2 блок
<i>Текущий контроль (50 баллов)</i>		
Выполнение практических работ в виде проведения исследования, оформления отчета	<b>50</b>	<b>25</b>
Защита практических работ в форме собеседования по контрольным вопросам	<b>5</b>	<b>5</b>
<i>Промежуточная аттестация (50 баллов)</i>		
Экзамен по дисциплине проводится в письменной форме в виде ответов на вопросы для промежуточной аттестации. Задание для экзамена состоит из 3 вопросов. Первый и второй вопрос позволяют проконтролировать знания обучающегося, третий – умения и навыки. Правильные ответы на первый и второй вопросы оцениваются в 15 баллов, третий – в 20 баллов. За неверно выполненное задание – 0 баллов.		
<b>Сумма баллов по дисциплине 100 баллов</b>		

Экзамен является формой оценки качества освоения обучающимся образовательной программы по дисциплине. По результатам зачета обучающемуся выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся набрал по текущему контролю необходимые и достаточные баллы для выставления оценки автоматом ;
- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения;
- обучающийся анализирует элементы, устанавливает связи между ними, сводит их в единую систему, способен выдвинуть идею, спроектировать и презентовать свой проект (решение);
- ответ обучающегося по теоретическому и практическому материалу, содержащемуся в задании для промежуточного контроля, является полным, и удовлетворяет требованиям программы дисциплины;
- обучающийся продемонстрировал свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей дисциплины;
- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения; анализирует элементы, устанавливает связи между ними;
- ответ по теоретическому материалу, содержащемуся в задании для промежуточного контроля, является полным, или частично полным и удовлетворяет

требованиям программы, но не всегда дается точное, уверенное и аргументированное изложение материала;

- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы;
- обучающийся продемонстрировал владение терминологией соответствующей дисциплины.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает и воспроизводит основные положения дисциплины в соответствии с заданием, применяет их для выполнения типового задания в котором очевиден способ решения;

- обучающийся продемонстрировал базовые знания важнейших разделов дисциплины и содержания лекционного курса;

- у обучающегося имеются затруднения в использовании научно-понятийного аппарата в терминологии курса;

- несмотря на недостаточность знаний, обучающийся имеет стремление логически четко построить ответ, что свидетельствует о возможности последующего обучения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся имеет представление о содержании дисциплины, но не знает основные положения (темы, раздела и т.д.),

- у обучающегося имеются существенные пробелы в знании основного материала по дисциплине;

- в процессе ответа по теоретическому материалу допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

Компетенция(и) или ее часть (и) не сформированы.

### **1.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Практическая работа в форме отчета, защита отчета по контрольным вопросам к лабораторной работе в форме собеседования.

Практическая работа – это один из основных видов работы обучающихся и важный этап их профессиональной подготовки. Основными целями практической работы являются: расширение и углубление знаний обучающихся, выработка умений и навыков самостоятельно выполнять эксперименты, выработка приемов и навыков в анализе теоретического и практического материала, использования известных закономерностей и статистической обработке экспериментального материала, его аналитического и графического представления, а также обучение логично, правильно, ясно, последовательно и кратко излагать свои мысли в письменном виде. Обучающийся, со своей стороны, при выполнении лабораторной работы должен показать умение работать с литературой, давать сравнительный анализ известных экспериментальных данных по теме практической работы, обрабатывать массив экспериментальных данных и, главное, – правильно интерпретировать полученные результаты.

Студентам в процессе оформления отчета практической работы необходимо выполнить ряд требований:

1. Отчеты по практическим работам оформляются в стандартной тетради (12-18 листов).

2. Текст должен быть написан грамотно от руки. Все поля по 2 см.

3. На первом листе отчета должны быть указаны: номер работы, название, цель. Далее приводится краткий теоретический материал по теме (термины, понятия, физические законы), этапы выполнения работы, расчетные формулы.

3. Таблицы с исходной информацией должны иметь концевые (в конце отчета в виде отдельного списка) ссылки на источники информации, откуда эта информация получена. Все таблицы должны быть пронумерованы и иметь названия;

4. Все части работы необходимо озаглавить, страницы – пронумеровать (нумерация отдельная по каждой лабораторной работе);

5. Полученные данные представляются в виде таблиц и/или графического материала, обрабатываются с помощью статистических методов. После обработки результаты представляются в виде графиков зависимости  $Y(X)$  с указанием погрешности, проводится их анализ и описание. Работа обязательно должна иметь выводы, сформулированные по результатам.

6. Работа должна заканчиваться списком использованных источников в соответствии с порядком упоминания в тексте с указанием: для книг автора, названия литературного источника, города, издательства, года издания, количества страниц; для журнальных статей: авторы, название, журнал, год издания, том, номер, страницы.

7. Практической работой предусмотрены краткие ответы на контрольные вопросы в письменном виде после отчета о выполнении работы, которые могут быть по решению преподавателя использованы в ходе собеседования.

## **2. Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

### **2.1 Задания для оценивания результатов обучения в виде знаний**

Перечень примерных вопросов к экзамену:

1. Психология профессий как отрасль психологической науки и практики.
2. Структура психологии профессии.
3. Объект, предмет, цель и задачи психологии профессии.
4. Функции психологии профессии.
5. Основные категории психологии профессии.
6. История становления и развития психологии профессии.
7. Основные понятия зарубежного профессиоведения.
8. Профессиограмма и психограмма.
9. Схемы и уровни профессиограмм.
10. Принципы профессиографирования.
11. Профессия и формы ее существования.
12. Психологический анализ профессий.
13. Классификация профессий (по Климову).
14. Стадии профессионализации.
15. Кризисы профессионального развития.
16. Историческая обусловленность профессионального становления.
17. Детерминация профессионального становления личности. Стадии профессионального становления.
18. Профессионально обусловленная структура личности.
19. Профессиональные деформации личности.
20. Профессиональные конфликты.
21. Профессиональная адаптация и дезадаптация.
22. Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение.
23. Психологические основы профессионального образования.
24. Структура и этапы профотбора.
25. Профессиональная пригодность.
26. Психологическое сопровождение на стадии оптации. Психологическое сопровождение профессионального образования.
27. Психологическое сопровождение на стадии профессиональной адаптации. Психологическое сопровождение на стадии профессионализации.

28. Психологическое сопровождение на стадии мастерства. Психологическое сопровождение на этапе прекращения профессиональной деятельности.
29. Профессиональное консультирование.
30. Этические проблемы профессионального консультирования.

Критерий оценки:

Полнота ответа на поставленный вопрос, умение использовать термины, формулы, приводить примеры, делать выводы и анализировать конкретные ситуации.

#### Шкала оценивания

Критерии и шкала оценок			
Студент не выполняет образовательный государственный стандарт	Исходный показатель соответствует низкому уровню подготовленности	Исходный показатель соответствует среднему уровню подготовленности	Исходный показатель соответствует высокому уровню подготовленности, предусмотренному обязательным минимумом подготовки и программой
до 60%	61-75 %	71-85 %	86-100 %
неуд	удовлетворительно	хорошо	отлично

## 2.2. Задания для оценивания результатов в виде владений и умений

Темы практических работ:

### Тема 1

- 1 Личность и индивидуальность как проявление психологического своеобразия человека
- 2 Темперамент и характер: концепции и способы оценки
- 3 Общие и специальные способности: предпосылки и развитие
- 4 Ценности и направленность личности
- 5 Психологическая типология профессий
- 6 Ограничения и возможности индивидуального профессионального выбора
- 7 Самооценка адекватности профессионального выбора
- 8 Профессиональный выбор как вызов саморазвитию

### Тема 2

- 1 Эмоции: типология и характеристики
- 2 Отношения и представления как обобщенные характеристики формирования картины мира
- 3 Эмоциональная регуляция в деятельности
- 4 Волевая регуляция поведения и деятельности
- 5 Саморегуляция и ее феноменология
- 6 Психологические ресурсы и выгорание
- 7 Самооценка, ее характеристики и разновидности
- 8 Карьерные перспективы, их формирование и реализация

### Тема 3

- 1 Представление о другом человеке: от восприятия к пониманию
- 2 Социально-психологические стереотипы восприятия другого

- 3 Феноменология группового поведения
- 4 Групповые роли личности и их проявления
- 5 Отношения в группе, их динамика
- 6 Командные феномены (командный дух, сплоченность, сработанность)
- 7 Agile-подход как реализация социально-психологических представлений в труде
- 8 Краудсорсинг как феномен добровольного взаимодействия

#### **Тема 4**

- 1 Конфликтогенные личности и отклоняющееся поведение
- 2 Объективные причины противостояния
- 3 Типология конфликтного поведения
- 4 Психологические техники разрешения конфликта
- 5 Стресс: определение и характеристики
- 6 Стрессоустойчивость: диагностика и развитие
- 7 Психотехнологии работы со стрессом
- 8 Организационные феномены создания рабочего комфорта

#### **Тема 5**

- 1 Концепция человека и парадигма управления
- 2 Руководитель и его управленческая позиция
- 3 Когнитивные проблемы современного управления
- 4 Психологические технологии в непосредственном управлении
- 5 Обратная связь и ее роль в организационной практике
- 6 Психологические феномены рабочего состояния
- 7 Современные инструменты оценки вовлеченности работников
- 8 Психологические маркеры качества трудовой жизни

#### **Критерии оценки:**

«5» (отлично): выполнены все задания практической работы, студент четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы.

«4» (хорошо): выполнены все задания практической работы; студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«3» (удовлетворительно): выполнены все задания практической работы с замечаниями; студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (не зачтено): студент не выполнил или выполнил неправильно задания практической работы; студент ответил контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

## Карта тестовых заданий

**Компетенция** ПК2. Способен осуществлять психологическое просвещение и психологическую профилактику (профессиональную деятельность, направленную на сохранение и укрепление психологического здоровья обучающихся в процессе обучения и воспитания в образовательных организациях) субъектов образовательного процесса

**Индикатор** ПК-2.3 Владеет навыками разработки рекомендаций для педагогов, преподавателей по вопросам социальной интеграции и социализации дезадаптивных обучающихся и воспитанников, обучающихся с девиантными и аддиктивными проявлениями в поведении; навыками просветительской работы с родителями (законными представителями) по принятию особенностей поведения, миропонимания, интересов и склонностей, в том числе одаренности ребенка;

навыками разработки психологических рекомендаций по проектированию образовательной среды, комфортной и безопасной для личностного развития обучающегося на каждом возрастном этапе, для своевременного предупреждения нарушений в развитии и становлении личности, ее аффективной, интеллектуальной и волевой сферы;

способами планирования и реализации совместно с педагогом превентивных мероприятий по профилактике возникновения социальной дезадаптации, аддикций и девиаций поведения

### **Дисциплина: Психология профессии**

#### **Описание теста:**

1. Тест состоит из 70 заданий, которые проверяют уровень освоения компетенций обучающегося. При тестировании каждому обучающемуся предлагается 30 тестовых заданий по 15 открытого и закрытого типов разных уровней сложности.

2. За правильный ответ тестового задания обучающийся получает 1 условный балл, за неправильный ответ – 0 баллов. По окончании тестирования, система автоматически определяет «заработанный итоговый балл» по тесту, согласно критериям оценки

3 Максимальная общая сумма баллов за все правильные ответы составляет – 100 баллов.

4. Тест успешно пройден, если обучающийся правильно ответил на 70% тестовых заданий (61 балл).

5. На прохождение тестирования, включая организационный момент, обучающимся отводится не более 45 минут. На каждое тестовое задание в среднем по 1,5 минуты.

6. Обучающемуся предоставляется одна попытка для прохождения компьютерного тестирования.

**Кодификатором** теста по дисциплине является раздел рабочей программы «4. Структура и содержание дисциплины (модуля)»

### **Комплект тестовых заданий**

#### **Задания закрытого типа**

#### **Задания альтернативного выбора**

*Выберите один правильный ответ*

#### **Задания на установление соответствия**

Простые (1 уровень)

#### **1. Отметьте уровни трудовой самостоятельности:**

- а) самостоятельная активность без помощи специалиста;
- б) самостоятельная активность в условиях оптимального научного обслуживания;
- в) человек рассматривается как некомпетентный и пассивный;
- г) **ненормативная самостоятельность.**

**2. Не является специальностью:**

- а) окулист;
- б) ортодонт;
- в) врач;**
- г) педиатр.

**3. Профессия с абсолютной профпригодностью:**

- а) летчик;**
- б) преподаватель;
- в) инженер;
- г) продавец.

**4. Устойчивое профессионально значимое свойство:**

- а) мыслительные;
- б) аттенционные;
- в) индивидуально-типологические;**
- г) мнемические.

**5. Для чего необходим индивидуальный стиль работы?**

- в) роста карьеры;
- а) предотвращения утомления;
- б) освоения профессии;
- г) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.**

**6. Сенсорные и перцептивные свойства:**

- а) мыслительные свойства;
- б) все виды чувствительности;**
- в) переключаемость внимания;
- г) способности запоминания и воспроизведения.

**Средне – сложные (2 уровень)**

**7. Какое название носит отрицательное влияние старого навыка на выработку нового, автоматизированного действия?**

- а) торможения;
- б) интерференции;**
- в) искажения;
- г) блокирования.

**8. Какая область прославила работы Гуго Мюнстерберга?**

- а) профессиональной адаптации;**
- б) профессионального отбора;
- в) психологии управления;
- г) физиологии труда.

**9. Чье имя связано с зарождением отечественной психологии труда?**

- а) И.П.Павлова;
- б) Шпильрейна;
- в) В.М.Бехтерева;**
- г) И.М. Сеченова.

**10. “Субъектом труда” современная психология труда считает:**

- а) работника;**
- б) совокупность свойств индивида и личности;
- в) личность;
- г) поведенческие реакции.

**11. На изучение чего направлены личностные методы?**

- а) субъекта труда;**
- б) объекта труда;
- в) профессиональной среды;
- г) квалификации работника.

**12. Каким будет напряжение, которое вызывается необходимостью частых переключений внимания в неожиданных направлениях?**

- а) сенсорное напряжение;**
- б) монотония;
- в) политония;
- г) утомление.

**13. Каким будет напряжение, которое вызвано конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения аварийной ситуации, неожиданностью, либо длительным напряжением прочих видов?**

- а) напряжение ожидания;**
- б) интеллектуальное напряжение;
- в) эмоциональное напряжение;
- г) физическое напряжение.

**14. Каким коллективом будут выдвинуты высокие требования к руководителям в отношении заботы о подчиненных?**

- а) коллективом опытных работников;
- б) женским коллективом;**
- в) мужским коллективом;
- г) молодежным коллективом.

**15. Что не влияет на подверженность утомлению?**

- а) возраст;
- б) интерес и мотивация;
- в) волевые черты характера;
- г) физическое развитие;
- д) уровень интеллекта.**

**16. Какое название носит период жизни человека, который связан с проблемой выбора или вынужденной переменой профессии и осуществлением этого выбора?**

- а) фаза оптанта;**
- б) фаза адепта;
- в) фаза адаптанта;
- г) фаза интернала;

**17. Что не присуще из перечисленного профессии, как виду деятельности?**

- а) является общественно-полезным;

- б) обусловленный половой принадлежностью;**
- в) требует специальной подготовки и переподготовки;
- г) выполняется за определенное вознаграждение;
- д) дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание.

**18. Какой из представленных жизненных периодов будет включать в себя профессиональное самоопределение, как основное новообразование?**

- а) дошкольного возраста;
- б) зрелого возраста;
- в) периода ранней юности;**
- г) подростничества.

**19. Данные фазы проф. развития «оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет и наставник» принадлежат классификации ...:**

- а) Д. Сьюперу;
- б) Е.А. Климову;**
- в) С. Фукуяма;
- г) Н.С. Пряжникову.

**20. Название сознательного акта выявления собственной позиции в проблемных ситуациях:**

- а) реориентацией личности;
- б) психобиографией;
- в) самоопределением;**
- г) таксономией.

**21. С изменением чего НЕ связаны профессиональные деформации?**

- а) конфигурации тела;**
- б) продуктивности деятельности;
- в) конфигурации личностного профиля;
- г) мотивации деятельности.

**22. Данный тип профессии отсутствует в типологии профессий Е.А.Климова:**

- а) человек — техника;
- б) человек — природа;
- в) человек — автомат;**
- г) человек — знаковая система.

**Сложные (3 уровень)**

**23. Определите как называется характеристика профессии, которая в себя включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств и противопоказаний по состоянию здоровья:**

- а) профессиограмма;**
- б) психограмма;
- в) праксиметрия;
- г) таксономия;

**24. Не является основным направлением профориентационной работы:**

- а) профконсультация;
- б) профанация;**
- в) профинформация;
- г) профотбор.

**25. Вам дана задача проф. развития по периодизации Д. Сьюпера. Определите возраст, которому данная задача присуща.**

**«Рост: развитие интересов способностей»:**

- а) 0-14 лет;**
- б) 14-25 лет;
- в) 25-44 года;
- г) 45-64 года;
- д) 65 лет и более.

*Установите соответствие между левым и правым столбцами.*

**Простые (1 уровень)**

**26. Установите соответствие:**

**(1А 2Б)**

1. Базис	2. Объект психологии труда
А) множество знаковых объектов, которое характеризуется полнотой и упорядоченностью.	Б) труд как социальная активность человека в качестве субъекта трудовой деятельности.

**27. Установите соответствие:**

**(1в 2а 3б)**

1. Квалификация	2. Влияние психологическое	3. Акме
А) воздействия на состояния, мысли, чувства и действия другого человека с помощью исключительно психологических средств, с предоставлением времени и права отвечать на эти воздействия.	Б) высшая точка, период расцвета личности, наивысших ее достижений, когда личность проявляет свою зрелость во всех сферах жизнедеятельности, и прежде всего — профессиональной деятельности.	В) уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде.

**Средне-сложные (2 уровень)**

**28. Установите соответствие**

**(1А 2Б 3В)**

1. Профессиональный капитал	2. Обучаемость	3. Манипуляция
А) часть способностей людей, которая непосредственно необходима и/или пригодна для выполнения профессиональных задач работника в организации (профессиональные знания, умения, навыки,	Б) совокупность способностей, способствующих быстрому и успешному овладению человеком знаниями и навыками в процессе обучения и взаимодействия с другими людьми в определенной социально-	В) скрытое от адресата побуждение его к переживанию определенных состояний, изменению отношения к чему-либо, принятию решений и выполнению действий, необходимых для достижения инициатором

профессиональный, жизненный опыт и т. п.).	исторической культуре.	собственных целей.
--	------------------------	--------------------

**29 .Установите соответствие:  
(1в 2а 3б)**

1. Эргатическая функция	2. Эргономика	3. Расстановка кадров по рабочим местам
А) область знания, комплексно изучающая трудовую деятельность человека в системе «человек - техника - среда» (СЧТС) с целью обеспечения ее эффективности, безопасности и комфорта.	Б) процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.	В) любое уменьшение неопределенности связей элементов внутри эргатической системы и ее связей с внешними обстоятельствами, рассматриваемое с точки зрения тех целей, ради достижения которых эта система создана.

**30 .Установите соответствие:  
(1б 2в 3а)**

1. Технологии	2. Управление человеческими ресурсами	3. Человеческие ресурсы (человеческий капитал, человеческий потенциал)
А) качество и ценность способностей сотрудников организации.	Б) а) совокупность приемов преобразования предмета труда (сырья, информации, человеческих ресурсов) в конечные продукты и услуги; б) механизм деятельности организации по преобразованию предмета труда в результаты, являющиеся целью деятельности организации.	В) планирование, организация и практическая работа с персоналом организации, ориентированная и предполагающая согласование текущих и перспективных целей и интересов людей и организации.

**31.Установите соответствие:  
(1б 2в 3а)**

1. Алгоритм	2. Возрастная периодизация	3. Самоменеджмент жизни
А) активное и осознанное использование технологий оптимального согласования индивидуальности человека с его жизненным пространством, технологий достижения гармонии жизни как фундамента благополучия и главного условия реализации человеком своей миссий.	Б) совокупность правил, определяющая эффективную технологию решения любой задачи из некоторого заданного класса задач, пошаговая последовательность действий.	В) опирающиеся на эмпирические данные теоретические представления о существовании качественно различных этапов, стадий, фаз физического, психического, личностного, социального и духовного развития человека.

**32. Установите соответствие  
(1а 2б 3в)**

1. Потенциал	2. Профессиональная ориентация	3. Компетентность
А) система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных.	Б) широкий, выходящий за рамки педагогики и психологии комплекс мер по оказанию помощи человеку в выборе профессии.	В) знания, образованность, способности, профессиональная подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей.

**33. Установите соответствие:  
(1в 2а 3б)**

1. Предмет исследования	2. Подбор кадров	3. Индивидуальность
А) процессы и действия по созданию резерва кадров (или кандидатов) в организации, по созданию базы данных о работниках необходимой квалификации для решения задач организации.	Б) неповторимое своеобразие психики каждого человека, осуществляющего свою жизнедеятельность в качестве субъекта развития общественно-исторической культуры; человек, характеризуемый со стороны своих социально-значимых отличий от других людей; своеобразие психики и личности индивида, ее неповторимость	В) стороны реальности, которыми представлен в ..данной науке ее объект, те стороны реальности, которые являются областью пристального интереса ученых в данный исторический период, совокупность тех явлений, которые являются актуальными для доминирующей научной парадигмы.

**34. Установите соответствие:  
(1в 2а 3б)**

1. Гуманизация труда	2. Профессионализм личности	3. Предмет психологии труда
А) качественная характеристика субъекта профессионального труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, адекватный уровень	Б) процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, личности, индивидуальности.	В) профилактика переутомления, профессиональных заболеваний, предупреждение производственного травматизма и профессиональной деформации личности, повышение

притязаний и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие личности.		содержательности труда, создание условий для всестороннего развития трудящегося, расцвета его способностей.
--	--	---

### Сложные (3 уровень)

#### 35. Установите соответствие

(16 2а 3в 4г)

1. Организационная психология	2. Матрица профессионального поведения человека	3. Индивид	4. Задачи психологии труда
А) особенности поведения и деятельности субъекта, детерминированные системой профессиональных критериев (ценностей, предпочтений), выходящие за границы «снимающие» детерминации других поведенческих матриц (нормативной этики, правовых и межличностных отношений и др.).	Б) прикладная отрасль психологии, изучающая основные аспекты деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации. Эффективность работы предприятия в организационной психологии рассматривается на разных уровнях: предприятия в целом, рабочей группы и отдельного индивида.	В) 1) человек как единичное природное существо, представитель вида Homo sapiens, продукт онтогенетического и филогенетического развития, единство врожденного и приобретенного, носитель индивидуально своеобразных черт (задатки, влечения и т. д.); 2) отдельный представитель человеческой общности; выходящее за рамки своей природной (биологической) ограниченности социальное существо, использующее орудия, знаки и через них овладевающее собственным поведением и психическими процессами.	Г) состоят в научном изучении процессов труда и организации практической помощи человеку как субъекту деятельности (профессиональная ориентация, обучение, адаптация, развитие профессионализма, профилактика профессиональных деструкции и др.), в целом — построение оптимальной по мотивации и содержательной насыщенности труда как важнейшей формы социальной активности человека, позволяющей не только достигать высокой эффективности деятельности, но и способствующей удовлетворенности жизнью в целом.

Задания на дополнение  
*Напишите пропущенное слово.*

**Простые (1 уровень)**

**36. Вставьте пропущенное определение.**

**Акмеологические факторы** — основные движущие силы, детерминанты профессионализма.

**37. Вставьте пропущенное определение.**

**Должность** — наименее объективно и документально фиксируемое проявление профессии.

**38. Вставьте пропущенное определение.**

**Карьера в широком смысле** — осознанная социальная позиция и поведение индивида, связанные с его профессиональной деятельностью.

**39. Вставьте пропущенное определение.**

**Критерий** — внешний по отношению к тесту результат измерения какого-либо атрибута или характеристики поведения, относительно которого производится оценка.

**40. Вставьте пропущенное определение.**

**Найм** — есть процесс принятия решения о зачислении кандидата на работу в штат организации и акт согласования интересов работодателя и работника.

**41. Вставьте пропущенное определение.**

**Объект психологии труда** — труд как социальная активность человека в качестве субъекта трудовой деятельности.

**42. Вставьте пропущенное определение.**

**Базис** — множество знаковых объектов, которое характеризуется полнотой и упорядоченностью.

**Средне-сложные (2 уровень)**

**43. Вставьте пропущенное определение.**

**Акме** — (от греч. **вершина, цветущая пора**) — высшая точка, период расцвета личности, наивысших ее достижений, когда личность проявляет свою зрелость во всех сферах жизнедеятельности, и прежде всего — профессиональной деятельности.

**44. Вставьте пропущенное определение.**

**Влияние психологическое** — воздействия на состояния, мысли, чувства и действия другого человека с помощью исключительно психологических средств, с предоставлением времени и права отвечать на эти воздействия.

**45. Вставьте пропущенное определение.**

**Квалификация** — уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде.

**46. Вставьте пропущенное определение.**

**Манипуляция** — скрытое от адресата побуждение его к переживанию определенных состояний, изменению отношения к чему-либо, принятию решений и выполнению действий, необходимых для достижения инициатором собственных целей.

**47. Вставьте пропущенное определение.**

**Обучаемость** — совокупность способностей, способствующих быстрому и успешному овладению человеком знаниями и навыками в процессе обучения и взаимодействия с другими людьми в определенной социально-исторической культуре.

**48. Вставьте пропущенное определение.**

**Профессиональный капитал (профессиональный потенциал)** — часть способностей людей, которая непосредственно необходима и/или пригодна для выполнения профессиональных задач работника в организации (профессиональные знания, умения, навыки, профессиональный, жизненный опыт и т. п.).

**49. Вставьте пропущенное определение.**

**Расстановка кадров по рабочим местам** — процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.

**50. Вставьте пропущенное определение.**

**Эргономика** — область знания, комплексно изучающая трудовую деятельность человека в системе «человек - техника - среда» (СЧТС) с целью обеспечения ее эффективности, безопасности и комфорта.

**51. Вставьте пропущенное определение.**

**Эргатическая функция** — любое уменьшение неопределенности связей элементов внутри эргатической системы и ее связей с внешними обстоятельствами, рассматриваемое с точки зрения тех целей, ради достижения которых эта система создана.

**52. Вставьте пропущенное определение.**

**Человеческие ресурсы (человеческий капитал, человеческий потенциал)** — качество и ценность способностей сотрудников организации.

**53. Вставьте пропущенное определение.**

**Управление человеческими ресурсами** — планирование, организация и практическая работа с персоналом организации, ориентированная и предполагающая согласование текущих и перспективных целей и интересов людей и организации.

**54. Вставьте пропущенное определение.**

**Технологии** — это: а) совокупность приемов преобразования предмета труда (сырья, информации, человеческих ресурсов) в конечные продукты и услуги; б) механизм деятельности организации по преобразованию предмета труда в результаты, являющиеся целью деятельности организации.

**55. Вставьте пропущенное определение.**

**Самоменеджмент жизни** — активное и осознанное использование технологий оптимального согласования индивидуальности человека с его жизненным пространством, технологий достижения гармонии жизни как фундамента благополучия и главного условия реализации человеком своей миссии.

**56. Вставьте пропущенное определение.**

**Возрастная периодизация** — опирающиеся на эмпирические данные теоретические представления о существовании качественно различных этапов, стадий, фаз физического, психического, личностного, социального и духовного развития человека.

**57. Вставьте пропущенное определение.**

**Алгоритм** — совокупность правил, определяющая эффективную технологию решения любой задачи из некоторого заданного класса задач, пошаговая последовательность действий.

**58. Вставьте пропущенное определение.**

**Компетентность** — знания, образованность, способности, профессиональная подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей.

**59. Вставьте пропущенное определение.**

**Профессиональная ориентация** — широкий, выходящий за рамки педагогики и психологии комплекс мер по оказанию помощи человеку в выборе профессии.

**60. Вставьте пропущенное определение.**

**Потенциал** — система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных.

**61. Вставьте пропущенное определение.**

**Индивидуальность** — неповторимое своеобразие психики каждого человека, осуществляющего свою жизнедеятельность в качестве субъекта развития общественно-исторической культуры; человек, характеризуемый со стороны своих социально-значимых отличий от других людей; своеобразие психики и личности индивида, ее неповторимость

**62. Вставьте пропущенное определение.**

**Подбор кадров** — это процессы и действия по созданию резерва кадров (или кандидатов) в организации, по созданию базы данных о работниках необходимой квалификации для решения задач организации.

**63. Вставьте пропущенное определение.**

**Предмет исследования** — те стороны реальности, которыми представлен в ..данной науке ее объект, те стороны реальности, которые являются областью пристального интереса ученых в данный исторический период, совокупность тех явлений, которые являются актуальными для доминирующей научной парадигмы.

**64. Вставьте пропущенное определение.**

**Предмет психологии труда** — это процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, личности, индивидуальности.

**65. Вставьте пропущенное определение.**

**Профессионализм личности** — качественная характеристика субъекта профессионального труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, адекватный уровень притязаний и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие личности.

**66. Вставьте пропущенное определение.**

**Гуманизация труда** — профилактика переутомления, профессиональных заболеваний, предупреждение производственного травматизма и профессиональной деформации личности, повышение содержательности труда, создание условий для всестороннего развития трудящегося, расцвета его способностей.

**Сложные (3 уровень)**

**67. Вставьте пропущенное определение.**

**Задачи психологии труда** — состоят в научном изучении процессов труда и организации практической помощи человеку как субъекту деятельности (профессиональная ориентация, обучение, адаптация, развитие профессионализма, профилактика профессиональных деструкции и др.), в целом — построение оптимальной по мотивации и содержательной насыщенности труда как важнейшей формы социальной активности человека, позволяющей не только достигать высокой эффективности деятельности, но и способствующей удовлетворенности жизнью в целом.

**68. Вставьте пропущенное определение.**

**Индивид (от лат. Individuum — неделимое)** — 1) человек как единичное природное существо, представитель вида Homo sapiens, продукт онтогенетического и филогенетического развития, единство врожденного и приобретенного, носитель индивидуально своеобразных черт (задатки, влечения и т. д.); 2) отдельный представитель человеческой общности; выходящее за рамки своей природной (биологической) ограниченности социальное существо, использующее орудия, знаки и через них овладевающее собственным поведением и психическими процессами.

### 69. Вставьте пропущенное определение.

**Матрица профессионального поведения человека** — особенности поведения и деятельности субъекта, детерминированные системой профессиональных критериев (ценностей, предпочтений), выходящие за границы и «снимающие» детерминации других поведенческих матриц (нормативной этики, правовых и межличностных отношений и др.).

### 70. Вставьте пропущенное определение.

**Организационная психология** — прикладная отрасль психологии, изучающая основные аспекты деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации. Эффективность работы предприятия в организационной психологии рассматривается на разных уровнях: предприятия в целом, рабочей группы и отдельного индивида.

### Карта учета тестовых заданий (вариант 1)

Компетенция	ПК2. Способен осуществлять психологическое просвещение и психологическую профилактику (профессиональную деятельность, направленную на сохранение и укрепление психологического здоровья обучающихся в процессе обучения и воспитания в образовательных организациях) субъектов образовательного процесса			
Индикатор	ПК-2.3 Владеет навыками разработки рекомендаций для педагогов, преподавателей по вопросам социальной интеграции и социализации дезадаптивных обучающихся и воспитанников, обучающихся с девиантными и аддиктивными проявлениями в поведении; навыками просветительской работы с родителями (законными представителями) по принятию особенностей поведения, миропонимания, интересов и склонностей, в том числе одаренности ребенка; навыками разработки психологических рекомендаций по проектированию образовательной среды, комфортной и безопасной для личностного развития обучающегося на каждом возрастном этапе, для своевременного предупреждения нарушений в развитии и становлении личности, ее аффективной, интеллектуальной и волевой сферы; способами планирования и реализации совместно с педагогом превентивных мероприятий по профилактике возникновения социальной дезадаптации, аддикций и девиаций поведения			
Дисциплина	Психология профессии			
Уровень освоения	Тестовые задания			Итого
	Закрытого типа		Открытого типа	
	Альтернативный выбор	Установление соответствия/ последовательности	На дополнение	
1.1.1 (20%)	5	2	7	14
1.1.2 (70%)	17	7	24	48
1.1.3 (10%)	3	1	4	8
Итого:	25 шт.	10 шт.	35 шт.	70 шт.

## Карта учета тестовых заданий (вариант 2)

Компетенция	ПК2. Способен осуществлять психологическое просвещение и психологическую профилактику (профессиональную деятельность, направленную на сохранение и укрепление психологического здоровья обучающихся в процессе обучения и воспитания в образовательных организациях) субъектов образовательного процесса		
Индикатор	<p>ПК-2.3 Владеет навыками разработки рекомендаций для педагогов, преподавателей по вопросам социальной интеграции и социализации дезадаптивных обучающихся и воспитанников, обучающихся с девиантными и аддиктивными проявлениями в поведении; навыками просветительской работы с родителями (законными представителями) по принятию особенностей поведения, миропонимания, интересов и склонностей, в том числе одаренности ребенка;</p> <p>навыками разработки психологических рекомендаций по проектированию образовательной среды, комфортной и безопасной для личностного развития обучающегося на каждом возрастном этапе, для своевременного предупреждения нарушений в развитии и становлении личности, ее аффективной, интеллектуальной и волевой сферы;</p> <p>способами планирования и реализации совместно с педагогом превентивных мероприятий по профилактике возникновения социальной дезадаптации, аддикций и девиаций поведения</p>		
Дисциплина	Психология профессии		
Уровень освоения	Тестовые задания		
	Закрытого типа		Открытого типа
	Альтернативного выбора	Установление соответствия/Установление последовательности	На дополнение
1.1.1	<p>1. Отметьте уровни трудовой самостоятельности:</p> <p>а) самостоятельная активность без помощи специалиста;</p> <p>б) самостоятельная активность в условиях оптимального научного обслуживания;</p> <p>в) человек рассматривается как некомпетентный и пассивный;</p> <p>г) ненормативная самостоятельность.</p> <p>2. Не является специальностью:</p> <p>а) окулист;</p> <p>б) ортодонт;</p> <p>в) врач;</p> <p>г) педиатр.</p>	<p>26. Установите соответствие:</p> <p>1. Базис</p> <p>2. Объект психологии труда</p> <p>А) множество знаковых объектов, которое характеризуется полнотой и упорядоченностью.</p> <p>Б) труд как социальная активность человека в качестве субъекта трудовой деятельности.</p> <p>27. Установите соответствие:</p> <p>1. Квалификация</p> <p>2. Влияние психологическое</p> <p>3. Акме</p> <p>А) воздействия на состояния, мысли, чувства и действия другого человека с помощью исключительно психологических средств, с предоставлением времени и права отвечать на эти воздействия.</p> <p>Б) высшая точка, период расцвета личности, наивысших ее достижений, когда личность проявляет свою зрелость во всех</p>	<p>36. Вставьте пропущенное определение.</p> <p>Акмеологические факторы — основные движущие силы, детерминанты профессионализма.</p> <p>37. Вставьте пропущенное определение.</p> <p>Должность — наименее объективно и документально фиксируемое проявление профессии.</p> <p>38. Вставьте пропущенное определение.</p> <p>Карьера в широком смысле — осознанная социальная позиция и поведение индивида, связанные с его профессиональной деятельностью.</p> <p>39. Вставьте пропущенное определение.</p> <p>Критерий — внешний по отношению к тесту результат измерения какого-либо атрибута или характеристики поведения, относительно которого производится оценка.</p> <p>40. Вставьте пропущенное определение.</p> <p>Найм — есть процесс принятия</p>

	<p>3. Профессия с абсолютной профпригодностью:  а) летчик;  б) преподаватель;  в) инженер;  г) продавец.</p> <p>4. Устойчивое профессионально значимое свойство:  а) мыслительные;  б) аттенционные;  в) индивидуально-типологические;  г) мнемические.</p> <p>5. Для чего необходим индивидуальный стиль работы?  в) роста карьеры;  а) предотвращения утомления;  б) освоения профессии;  г) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.</p> <p>6. Сенсорные и перцептивные свойства:  а) мыслительные свойства;  б) все виды чувствительности;  в) переключаемость внимания;  г) способности запоминания и воспроизведения.</p>	<p>сферах жизнедеятельности, и прежде всего — профессиональной деятельности.  В) уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде.</p>	<p>решения о зачислении кандидата на работу в штат организации и акт согласования интересов работодателя и работника.  41. Вставьте пропущенное определение.  Объект психологии труда — труд как социальная активность человека в качестве субъекта трудовой деятельности.  42. Вставьте пропущенное определение.  Базис — множество знаковых объектов, которое характеризуется полнотой и упорядоченностью.</p>
1.1.2	<p>7. Какое название носит отрицательное влияние старого навыка на выработку нового, автоматизированного</p>	<p>28 .Установите соответствие  1. Профессиональный капитал  2. Обучаемость  3. Манипуляция  А) часть способностей людей, которая</p>	<p>43. Вставьте пропущенное определение.  Акме — (от греч. вершина, цветущая пора) — высшая точка, период расцвета личности, наивысших ее достижений, когда личность проявляет свою зрелость во всех сферах</p>

	<p>действия?  а) торможения;  б) интерференции;  в) искажения;  г) блокирования.</p> <p>8. Какая область прославила работы Гуго Мюнстерберга?  а) профессиональной адаптации;  б) профессионального отбора;  в) психологии управления;  г) физиологии труда.</p> <p>9. Чье имя связано с зарождением отечественной психологии труда?  а) И.П.Павлова;  б) Шпильрейна;  в) В.М.Бехтерева;  г) И.М. Сеченова.</p> <p>10. “Субъектом труда” современная психология труда считает:  а) работника;  б) совокупность свойств индивида и личности;  в) личность;  г) поведенческие реакции.</p> <p>11. На изучение чего направлены личностные методы?  а) субъекта труда;  б) объекта труда;  в) профессиональной среды;  г) квалификации работника.</p> <p>12. Каким будет напряжение, которое вызывается</p>	<p>непосредственно необходима и/или пригодна для выполнения профессиональных задач работника в организации (профессиональные знания, умения, навыки, профессиональный, жизненный опыт и т. п.).  Б) совокупность способностей, способствующих быстрому и успешному овладению человеком знаниями и навыками в процессе обучения и взаимодействия с другими людьми в определенной социально-исторической культуре.  В) скрытое от адресата побуждение его к переживанию определенных состояний, изменению отношения к чему-либо, принятию решений и выполнению действий, необходимых для достижения инициатором собственных целей.</p> <p>29. Установите соответствие:  1. Эргатическая функция  2. Эргономика  3. Расстановка кадров по рабочим местам  А) область знания, комплексно изучающая трудовую деятельность человека в системе «человек - техника - среда» (СЧТС) с целью обеспечения ее эффективности, безопасности и комфорта.  Б) процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.  В) любое уменьшение неопределенности связей элементов внутри эргатической системы и ее связей с внешними обстоятельствами, рассматриваемое с точки зрения тех целей, ради</p>	<p>жизнедеятельности, и прежде всего — профессиональной деятельности.  44. Вставьте пропущенное определение.  Влияние психологическое — воздействия на состояния, мысли, чувства и действия другого человека с помощью исключительно психологических средств, с предоставлением времени и права отвечать на эти воздействия.  45. Вставьте пропущенное определение.  Квалификация — уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде.  46. Вставьте пропущенное определение.  Манипуляция — скрытое от адресата побуждение его к переживанию определенных состояний, изменению отношения к чему-либо, принятию решений и выполнению действий, необходимых для достижения инициатором собственных целей.  47. Вставьте пропущенное определение.  Обучаемость — совокупность способностей, способствующих быстрому и успешному овладению человеком знаниями и навыками в процессе обучения и взаимодействия с другими людьми в определенной социально-исторической культуре.  48. Вставьте пропущенное определение.  Профессиональный капитал (профессиональный потенциал) — часть способностей людей, которая непосредственно необходима и/или пригодна для выполнения профессиональных задач работника в организации (профессиональные знания, умения, навыки, профессиональный, жизненный опыт и т. п.).  49. Вставьте пропущенное определение.  Расстановка кадров по рабочим местам — процесс распределения человеческих ресурсов в</p>
--	---	---	---

	<p>необходимостью частых переключений внимания в неожиданных направлениях?</p> <p>а) сенсорное напряжение; б) монотония; в) политония; г) утомление.</p> <p>13. Каким будет напряжение, которое вызвано конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения аварийной ситуации, неожиданностью, либо длительным напряжением прочих видов?</p> <p>а) напряжение ожидания; б) интеллектуальное напряжение; в) эмоциональное напряжение; г) физическое напряжение.</p> <p>14. Каким коллективом будут выдвинуты высокие требования к руководителям в отношении заботы о подчиненных?</p> <p>а) коллективом опытных работников; б) женским коллективом; в) мужским коллективом; г) молодежным коллективом.</p> <p>15. Что не влияет на подверженность утомлению?</p>	<p>достижения которых эта система создана.</p> <p>30. Установите соответствие:</p> <p>1. Технологии 2. Управление человеческими ресурсами 3. Человеческие ресурсы (человеческий капитал, человеческий потенциал)</p> <p>А) качество и ценность способностей сотрудников организации. Б) а) совокупность приемов преобразования предмета труда (сырья, информации, человеческих ресурсов) в конечные продукты и услуги; б) механизм деятельности организации по преобразованию предмета труда в результаты, являющиеся целью деятельности организации. В) планирование, организация и практическая работа с персоналом организации, ориентированная и предполагающая согласование текущих и перспективных целей и интересов людей и организации.</p> <p>31. Установите соответствие:</p> <p>1. Алгоритм 2. Возрастная периодизация 3. Самоменеджмент жизни</p> <p>А) активное и осознанное использование технологий оптимального согласования индивидуальности человека с его жизненным пространством, технологий достижения гармонии жизни как фундамента благополучия и главного условия реализации человеком своей миссий. Б) совокупность правил, определяющая эффективную технологию решения любой задачи из некоторого заданного класса задач, пошаговая последовательность действий. В) опирающиеся на эмпирические данные теоретические</p>	<p>масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.</p> <p>50. Вставьте пропущенное определение. Эргономика — область знания, комплексно изучающая трудовую деятельность человека в системе «человек - техника - среда» (СЧТС) с целью обеспечения ее эффективности, безопасности и комфорта.</p> <p>51. Вставьте пропущенное определение. Эргатическая функция — любое уменьшение неопределенности связей элементов внутри эргатической системы и ее связей с внешними обстоятельствами, рассматриваемое с точки зрения тех целей, ради достижения которых эта система создана.</p> <p>52. Вставьте пропущенное определение. Человеческие ресурсы (человеческий капитал, человеческий потенциал) — качество и ценность способностей сотрудников организации.</p> <p>53. Вставьте пропущенное определение. Управление человеческими ресурсами — планирование, организация и практическая работа с персоналом организации, ориентированная и предполагающая согласование текущих и перспективных целей и интересов людей и организации.</p> <p>54. Вставьте пропущенное определение. Технологии — это: а) совокупность приемов преобразования предмета труда (сырья, информации, человеческих ресурсов) в конечные продукты и услуги; б) механизм деятельности организации по преобразованию предмета труда в результаты, являющиеся целью деятельности организации.</p> <p>55. Вставьте пропущенное определение. Самоменеджмент жизни — активное и осознанное использование технологий оптимального согласования</p>
--	--	--	--

	<p>а) возраст;  б) интерес и мотивация;  в) волевые черты характера;  г) физическое развитие;  д) уровень интеллекта.</p> <p>16. Какое название носит период жизни человека, который связан с проблемой выбора или вынужденной переменой профессии и осуществлением этого выбора?  а) фаза оптанта;  б) фаза адепта;  в) фаза адаптанта;  г) фаза интернала;</p> <p>17. Что не присуще из перечисленного профессии, как виду деятельности?  а) является общественно-полезным;  б) обусловленный половой принадлежностью;  в) требует специальной подготовки и переподготовки;  г) выполняется за определенное вознаграждение;  д) дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание.</p> <p>18. Какой из представленных жизненных периодов будет включать в себя профессиональное самоопределение, как</p>	<p>представления о существовании качественно различных этапов, стадий, фаз физического, психического, личностного, социального и духовного развития человека.</p> <p>32. Установите соответствие</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Потенциал</li> <li>2. Профессиональная ориентация</li> <li>3. Компетентность</li> </ol> <p>А) система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных.  Б) широкий, выходящий за рамки педагогики и психологии комплекс мер по оказанию помощи человеку в выборе профессии.  В) знания, образованность, способности, профессиональная подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей.</p> <p>33. Установите соответствие:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет исследования</li> <li>2. Подбор кадров</li> <li>3. Индивидуальность</li> </ol> <p>А) процессы и действия по созданию резерва кадров (или кандидатов) в организации, по созданию базы данных о работниках необходимой квалификации для решения задач организации.  Б) неповторимое своеобразие психики каждого человека, осуществляющего свою жизнедеятельность в качестве субъекта развития общественно-исторической культуры; человек, характеризующийся со стороны своих социально-значимых отличий от других людей; своеобразие</p>	<p>индивидуальности человека с его жизненным пространством, технологий достижения гармонии жизни как фундамента благополучия и главного условия реализации человеком своей миссий.</p> <p>56. Вставьте пропущенное определение.  Возрастная периодизация — опирающиеся на эмпирические данные теоретические представления о существовании качественно различных этапов, стадий, фаз физического, психического, личностного, социального и духовного развития человека.</p> <p>57. Вставьте пропущенное определение.  Алгоритм — совокупность правил, определяющая эффективную технологию решения любой задачи из некоторого заданного класса задач, пошаговая последовательность действий.</p> <p>58. Вставьте пропущенное определение.  Компетентность — знания, образованность, способности, профессиональная подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей.</p> <p>59. Вставьте пропущенное определение.  Профессиональная ориентация — широкий, выходящий за рамки педагогики и психологии комплекс мер по оказанию помощи человеку в выборе профессии.</p> <p>60. Вставьте пропущенное определение.  Потенциал — система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных.</p> <p>61. Вставьте пропущенное определение.  Индивидуальность — неповторимое своеобразие</p>
--	---	---	---

	<p>основное новообразование?  а) дошкольного возраста;  б) зрелого возраста;  в) периода ранней юности;  г) подростничества.</p> <p>19. Данные фазы проф. развития «оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет и наставник» принадлежат классификации ...:  а) Д. Сьюперу;  б) Е.А. Климову;  в) С. Фукуяма;  г) Н.С. Пряжникову.</p> <p>20. Название сознательного акта выявления собственной позиции в проблемных ситуациях:  а) реориентацией личности;  б) психобиографией;  в) самоопределением;  г) таксономией.</p> <p>21. С изменением чего НЕ связаны профессиональные деформации?  а) конфигурации тела;  б) продуктивности деятельности;  в) конфигурации личностного профиля;  г) мотивации деятельности.</p> <p>22. Данный тип профессии отсутствует в типологии профессий Е.А.Климова:</p>	<p>психики и личности индивида, ее неповторимость  В) стороны реальности, которыми представлен в ..данной науке ее объект, те стороны реальности, которые являются областью пристального интереса ученых в данный исторический период, совокупность тех явлений, которые являются актуальными для доминирующей научной парадигмы.</p> <p>34. Установите соответствие:  1. Гуманизация труда  2. Профессионализм личности  3. Предмет психологии труда  А) качественная характеристика субъекта профессионального труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, адекватный уровень притязаний и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие личности.  Б) процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, индивидуальности.  В) профилактика переутомления, профессиональных заболеваний, предупреждение производственного травматизма и профессиональной деформации личности, повышение содержательности труда, создание условий для всестороннего развития трудящегося, расцвета его способностей.</p>	<p>психики каждого человека, осуществляющего свою жизнедеятельность в качестве субъекта развития общественно-исторической культуры; человек, характеризуемый со стороны своих социально-значимых отличий от других людей; своеобразие психики и личности индивида, ее неповторимость  62. Вставьте пропущенное определение.  Подбор кадров — это процессы и действия по созданию резерва кадров (или кандидатов) в организации, по созданию базы данных о работниках необходимой квалификации для решения задач организации.  63. Вставьте пропущенное определение.  Предмет исследования — те стороны реальности, которыми представлен в ..данной науке ее объект, те стороны реальности, которые являются областью пристального интереса ученых в данный исторический период, совокупность тех явлений, которые являются актуальными для доминирующей научной парадигмы.  64. Вставьте пропущенное определение.  Предмет психологии труда — это процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, личности, индивидуальности.  65. Вставьте пропущенное определение.  Профессионализм личности — качественная характеристика субъекта профессионального труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, адекватный уровень притязаний и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие личности.  66. Вставьте пропущенное определение.  Гуманизация труда — профилактика переутомления, профессиональных заболеваний, предупреждение производственного травматизма</p>
--	--	--	---

	<p>а) человек — техника;  б) человек — природа;  в) человек — автомат;  г) человек — знаковая система.</p>		<p>и профессиональной деформации личности, повышение содержательности труда, создание условий для всестороннего развития трудящегося, расцвета его способностей.</p>
1.1.3	<p>23. Определите как называется характеристика профессии, которая в себя включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств и противопоказаний по состоянию здоровья:  а) профессиограмма;  б) психограмма;  в) праксиметрия;  г) таксономия;</p> <p>24. Не является основным направлением профориентационной работы:  а) профконсультация;  б) профанация;  в) профинформация;  г) профотбор.</p> <p>25. Вам дана задача проф. развития по периодизации Д. Сьюпера. Определите возраст, которому данная задача присуща.  «Рост: развитие интересов способностей»:  а) 0-14 лет;  б) 14-25 лет;  в) 25-44 года;  г) 45-64 года;</p>	<p>35. Установите соответствие</p> <p>1. Организационная психология  2. Матрица профессионального поведения человека  3. Индивид  4. Задачи психологии труда  А) особенности поведения и деятельности субъекта, детерминированные системой профессиональных критериев (ценностей, предпочтений), выходящие за границы и «снимающие» детерминации других поведенческих матриц (нормативной этики, правовых и межличностных отношений и др.).  Б) прикладная отрасль психологии, изучающая основные аспекты деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации.  Эффективность работы предприятия в организационной психологии рассматривается на разных уровнях: предприятия в целом, рабочей группы и отдельного индивида.  В) 1) человек как единичное природное существо, представитель вида Homo sapiens, продукт онтогенетического и филогенетического развития, единство врожденного и приобретенного, носитель индивидуально своеобразных черт (задатки, влечения и т. д.); 2)</p>	<p>67. Вставьте пропущенное определение.  Задачи психологии труда — состоят в научном изучении процессов труда и организации практической помощи человеку как субъекту деятельности (профессиональная ориентация, обучение, адаптация, развитие профессионализма, профилактика профессиональных деструкции и др.), в целом — построение оптимальной по мотивации и содержательной насыщенности труда как важнейшей формы социальной активности человека, позволяющей не только достигать высокой эффективности деятельности, но и способствующей удовлетворенности жизнью в целом.</p> <p>68. Вставьте пропущенное определение.  Индивид (от лат. Individuum — неделимое) — 1) человек как единичное природное существо, представитель вида Homo sapiens, продукт онтогенетического и филогенетического развития, единство врожденного и приобретенного, носитель индивидуально своеобразных черт (задатки, влечения и т. д.); 2) отдельный представитель человеческой общности; выходящее за рамки своей природной (биологической) ограниченности социальное существо, использующее орудия, знаки и через них овладевающее собственным поведением и психическими процессами.</p> <p>69. Вставьте пропущенное определение.  Матрица профессионального поведения человека — особенности поведения и деятельности субъекта, детерминированные системой профессиональных критериев (ценностей, предпочтений), выходящие за границы и</p>

	д) 65 лет и более.	отдельный представитель человеческой общности; выходящее за рамки своей природной (биологической) ограниченности социальное существо, использующее орудия, знаки и через них овладевающее собственным поведением и психическими процессами. Г) состоит в научном изучении процессов труда и организации практической помощи человеку как субъекту деятельности (профессиональная ориентация, обучение, адаптация, развитие профессионализма, профилактика профессиональных деструкции и др.), в целом — построение оптимальной по мотивации и содержательной насыщенности труда как важнейшей формы социальной активности человека, позволяющей не только достигать высокой эффективности деятельности, но и способствующей удовлетворенности жизнью в целом.	«снимающие» детерминации других поведенческих матриц (нормативной этики, правовых и межличностных отношений и др.). 70. Вставьте пропущенное определение. Организационная психология — прикладная отрасль психологии, изучающая основные аспекты деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации. Эффективность работы предприятия в организационной психологии рассматривается на разных уровнях: предприятия в целом, рабочей группы и отдельного индивида.
Итого:	25 шт.	10 шт.	35 шт.

## Критерии оценивания

### Критерии оценивания тестовых заданий

Критерии оценивания: правильное выполнение одного тестового задания оценивается 1 баллом, неправильное – 0 баллов.

Максимальная общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл – 100 баллов.

### Шкала оценивания результатов компьютерного тестирования обучающихся (рекомендуемая)

Оценка	Процент верных ответов	Баллы
«удовлетворительно»	70-79%	61-75 баллов
«хорошо»	80-90%	76-90 баллов
«отлично»	91-100%	91-100 баллов

## Ключи ответов

№ тестовых заданий	Номер и вариант правильного ответа				
				<b>36</b>	Акмеологические факторы
<b>1</b>	г) ненормативная самостоятельность.			<b>37</b>	Должность
<b>2</b>	в) врач;			<b>38</b>	Карьера в широком смысле
<b>3</b>	а) летчик;			<b>39</b>	Критерий
<b>4</b>	в) индивидуально-типологические;			<b>40</b>	Найм
<b>5</b>	г) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.			<b>41</b>	Объект психологии труда
<b>6</b>	б) все виды чувствительности;			<b>42</b>	Базис
<b>7</b>	б) интерференции;			<b>43</b>	Акме
<b>8</b>	а) профессиональной адаптации;			<b>44</b>	Влияние психологическое
<b>9</b>	в) В.М.Бехтерева;			<b>45</b>	Квалификация
<b>10</b>	а) работника;			<b>46</b>	Манипуляция
<b>11</b>	а) субъекта труда;			<b>47</b>	Обучаемость
<b>12</b>	а) сенсорное напряжение;			<b>48</b>	Профессиональный капитал (профессиональный потенциал)
<b>13</b>	а) напряжение ожидания;			<b>49</b>	Расстановка кадров по рабочим местам
<b>14</b>	б) женским коллективом;			<b>50</b>	Эргономика
<b>15</b>	д) уровень интеллекта.			<b>51</b>	Эргатическая функция
<b>16</b>	а) фаза оптанта;			<b>52</b>	Человеческие ресурсы (человеческий капитал, человеческий потенциал)
<b>17</b>	б) обусловленный половой принадлежностью;			<b>53</b>	Управление человеческими ресурсами
<b>18</b>	в) периода ранней юности;			<b>54</b>	Технологии
<b>19</b>	б) Е.А. Климову;			<b>55</b>	Самоменеджмент жизни
<b>20</b>	в) самоопределением;			<b>56</b>	Возрастная периодизация
<b>21</b>	а) конфигурации тела;			<b>57</b>	Алгоритм
<b>22</b>	в) человек — автомат;			<b>58</b>	Компетентность
<b>23</b>	а) профессиограмма;			<b>59</b>	Профессиональная ориентация
<b>24</b>	б) профанация;			<b>60</b>	Потенциал
<b>25</b>	а) 0-14 лет;			<b>61</b>	Индивидуальность

26	(1А 2Б)			62	Подбор кадров
27	(1в 2а 3б)			63	Предмет исследования
28	(1А 2Б 3В)			64	Предмет психологии труда
29	(1в 2а 3б)			65	Профессионализм личности
30	(1б 2в 3а)			66	Гуманизация труда
31	(1б 2в 3а)			67	Задачи психологии труда
32	(1а 2б 3в)			68	Индивид
33	(1в 2а 3б)			69	Матрица профессионального поведения человека
34	(1в 2а 3б)			70	Организационная психология
35	(1б 2а 3в 4г)				

## Демоверсия

### Комплект тестовых заданий

**Компетенция ПК2.** Способен осуществлять психологическое просвещение и психологическую профилактику (профессиональную деятельность, направленную на сохранение и укрепление психологического здоровья обучающихся в процессе обучения и воспитания в образовательных организациях) субъектов образовательного процесса

**Индикатор ПК-2.3** Владеет навыками разработки рекомендаций для педагогов, преподавателей по вопросам социальной интеграции и социализации дезадаптивных обучающихся и воспитанников, обучающихся с девиантными и аддиктивными проявлениями в поведении; навыками просветительской работы с родителями (законными представителями) по принятию особенностей поведения, миропонимания, интересов и склонностей, в том числе одаренности ребенка;

навыками разработки психологических рекомендаций по проектированию образовательной среды, комфортной и безопасной для личностного развития обучающегося на каждом возрастном этапе, для своевременного предупреждения нарушений в развитии и становлении личности, ее аффективной, интеллектуальной и волевой сферы;

способами планирования и реализации совместно с педагогом превентивных мероприятий по профилактике возникновения социальной дезадаптации, аддикций и девиаций поведения

### Дисциплина: Психология профессии

#### Задания альтернативного выбора

*Выберите один правильный ответ*

#### Простые (1 уровень)

##### 1. Отметьте уровни трудовой самостоятельности:

- а) самостоятельная активность без помощи специалиста;
- б) самостоятельная активность в условиях оптимального научного обслуживания;
- в) человек рассматривается как некомпетентный и пассивный;
- г) ненормативная самостоятельность.

##### 2. Не является специальностью:

- а) окулист;

- б) ортодонт;
- в) врач;**
- г) педиатр.

#### Средне-сложные (2 уровень)

#### 3. Профессия с абсолютной профпригодностью:

- а) летчик;**
- б) преподаватель;
- в) инженер;
- г) продавец.

#### 4. Устойчивое профессионально значимое свойство:

- а) мыслительные;
- б) аттенционные;
- в) индивидуально-типологические;**
- г) мнемические.

#### 5. Для чего необходим индивидуальный стиль работы?

- в) роста карьеры;
- а) предотвращения утомления;
- б) освоения профессии;
- г) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.**

#### 6. Сенсорные и перцептивные свойства:

- а) мыслительные свойства;
- б) все виды чувствительности;**
- в) переключаемость внимания;
- г) способности запоминания и воспроизведения.

#### 7. Какое название носит отрицательное влияние старого навыка на выработку нового, автоматизированного действия?

- а) торможения;
- б) интерференции;**
- в) искажения;
- г) блокирования.

#### 8. Какая область прославила работы Гуго Мюнстерберга?

- а) профессиональной адаптации;**
- б) профессионального отбора;
- в) психологии управления;
- г) физиологии труда.

#### 9. Чье имя связано с зарождением отечественной психологии труда?

- а) И.П.Павлова;
- б) Шпильрейна;
- в) В.М.Бехтерева;**
- г) И.М. Сеченова.

### Сложные (3 уровень)

10. “Субъектом труда” современная психология труда считает:

- а) работника;
- б) совокупность свойств индивида и личности;
- в) личность;
- г) поведенческие реакции.

### Задания на установление соответствия.

*Установите соответствие между левым и правым столбцами.*

### Простые (1 уровень)

11. Установите соответствие:

(1А 2Б)

1. Базис	2. Объект психологии труда
А) множество знаковых объектов, которое характеризуется полнотой и упорядоченностью.	Б) труд как социальная активность человека в качестве субъекта трудовой деятельности.

### Средне-сложные (2 уровень)

**12. Установите соответствие :**  
**(1в 2а 3б)**

1. Квалификация	2. Влияние психологическое	3. Акме
А) воздействия на состояния, мысли, чувства и действия другого человека с помощью исключительно психологических средств, с предоставлением времени и права отвечать на эти воздействия.	Б) высшая точка, период расцвета личности, наивысших ее достижений, когда личность проявляет свою зрелость во всех сферах жизнедеятельности, и прежде всего — профессиональной деятельности.	В) уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде.

**13. Установите соответствие:**  
**(1в 2а 3б)**

1. Эргатическая функция	2. Эргономика	3. Расстановка кадров по рабочим местам
А) область знания, комплексно изучающая трудовую деятельность человека в системе «человек - техника - среда» (СЧТС) с целью обеспечения ее эффективности, безопасности и комфорта.	Б) процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.	В) любое уменьшение неопределенности связей элементов внутри эргатической системы и ее связей с внешними обстоятельствами, рассматриваемое с точки зрения тех целей, ради достижения которых эта система создана.

**14. Установите соответствие :**  
**(1б 2в 3а)**

1. Технологии	2. Управление человеческими ресурсами	3. Человеческие ресурсы (человеческий капитал, человеческий потенциал)
А) качество и ценность способностей сотрудников организации.	Б) а) совокупность приемов преобразования предмета труда (сырья, информации, человеческих ресурсов) в конечные продукты и услуги; б) механизм деятельности организации по преобразованию предмета труда в результаты, являющиеся целью деятельности организации.	В) планирование, организация и практическая работа с персоналом организации, ориентированная и предполагающая согласование текущих и перспективных целей и интересов людей и организации.

**Сложные (3 уровень)**

**15. Установите соответствие:**

(16 2а 3в 4г)

1. Гуманизация труда	2. Профессионализм личности	3. Предмет психологии труда
А) качественная характеристика субъекта профессионального труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, адекватный уровень притязаний и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие личности.	Б) процессы, психологические факты и закономерности, порождаемые трудовой деятельностью человека, его развитием и функционированием в качестве индивида, субъекта, личности, индивидуальности.	В) профилактика переутомления, профессиональных заболеваний, предупреждение производственного травматизма и профессиональной деформации личности, повышение содержательности труда, создание условий для всестороннего развития трудящегося, расцвета его способностей.

## Задания открытого типа

### Задания на дополнение

*Напишите пропущенное слово.*

### Простые (1 уровень)

#### 16. Вставьте пропущенное определение.

**Акмеологические факторы** — основные движущие силы, детерминанты профессионализма.

#### 17. Вставьте пропущенное определение.

**Должность** — наименее объективно и документально фиксируемое проявление профессии.

#### 18. Вставьте пропущенное определение.

**Карьера в широком смысле** — осознанная социальная позиция и поведение индивида, связанные с его профессиональной деятельностью.

### Средне-сложные (2 уровень)

#### 19. Вставьте пропущенное определение.

**Критерий** — внешний по отношению к тесту результат измерения какого-либо атрибута или характеристики поведения, относительно которого производится оценка.

#### 20. Вставьте пропущенное определение.

**Найм** — есть процесс принятия решения о зачислении кандидата на работу в штат организации и акт согласования интересов работодателя и работника.

#### 21. Вставьте пропущенное определение.

**Объект психологии труда** — труд как социальная активность человека в качестве субъекта трудовой деятельности.

#### 22. Вставьте пропущенное определение.

**Базис** — множество знаковых объектов, которое характеризуется полнотой и упорядоченностью.

#### 23. Вставьте пропущенное определение.

**Акме** — (от греч. **вершина, цветущая пора**) — высшая точка, период расцвета личности, наивысших ее достижений, когда личность проявляет свою зрелость во всех сферах жизнедеятельности, и прежде всего — профессиональной деятельности.

#### 24. Вставьте пропущенное определение.

**Влияние психологическое** — воздействия на состояния, мысли, чувства и действия другого человека с помощью исключительно психологических средств, с предоставлением времени и права отвечать на эти воздействия.

#### 25. Вставьте пропущенное определение.

**Квалификация** — уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде.

#### 26. Вставьте пропущенное определение.

**Манипуляция** — скрытое от адресата побуждение его к переживанию определенных состояний, изменению отношения к чему-либо, принятию решений и выполнению действий, необходимых для достижения инициатором собственных целей.

**27. Вставьте пропущенное определение.**

**Обучаемость** — совокупность способностей, способствующих быстрому и успешному овладению человеком знаниями и навыками в процессе обучения и взаимодействия с другими людьми в определенной социально-исторической культуре.

**28. Вставьте пропущенное определение.**

**Профессиональный капитал (профессиональный потенциал)** — часть способностей людей, которая непосредственно необходима и/или пригодна для выполнения профессиональных задач работника в организации (профессиональные знания, умения, навыки, профессиональный, жизненный опыт и т. п.).

**Сложные (3 уровень)**

**29. Вставьте пропущенное определение.**

**Расстановка кадров по рабочим местам** — процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.

**30 . Вставьте пропущенное определение.**

**Эргономика** — область знания, комплексно изучающая трудовую деятельность человека в системе «человек - техника - среда» (СЧТС) с целью обеспечения ее эффективности, безопасности и комфорта.

**Ключи ответов**

№ тестовых заданий	Номер и вариант правильного ответа				
				<b>16</b>	Акмеологические факторы
<b>1</b>	г) ненормативная самостоятельность.			<b>17</b>	Должность
<b>2</b>	в) врач;			<b>18</b>	Карьера в широком смысле
<b>3</b>	а) летчик;			<b>19</b>	Критерий
<b>4</b>	в) индивидуально-типологические;			<b>20</b>	Найм
<b>5</b>	г) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.			<b>21</b>	Объект психологии труда
<b>6</b>	б) все виды чувствительности;			<b>22</b>	Базис
<b>7</b>	б) интерференции;			<b>23</b>	Акме
<b>8</b>	а) профессиональной адаптации;			<b>24</b>	Влияние психологическое
<b>9</b>	в) В.М.Бехтерева;			<b>25</b>	Квалификация
<b>10</b>	а) работника;			<b>26</b>	Манипуляция

<b>11</b>	(1А 2Б)			<b>27</b>	Обучаемость
<b>12</b>	(1в 2а 3б )			<b>28</b>	Профессиональный капитал (профессиональный потенциал)
<b>13</b>	(1в 2а 3б)			<b>29</b>	Расстановка кадров по рабочим местам
<b>14</b>	(1б 2в 3а)			<b>30</b>	Эргономика
<b>15</b>	(1б 2а 3в 4г)				