

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА»

Факультет філології, психології та педагогіки
Кафедра психології та педагогіки



ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор із науково-педагогічної та
навчальної роботи

А.М. Мартиненко
2024 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ»
(назва навчальної дисципліни)

підготовки бакалавра
(назва ступеня вищої освіти)

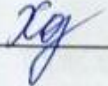
спеціальності 053 «Психологія»
(код і назва спеціальності)

Полтава
2024 рік

Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія праці» для студентів (ОС бакалавр) спеціальності 053 «Психологія». Складена відповідно до освітньої програми «Практична психологія» 2021 року.

Розробник: Чепур О. О. старший викладач кафедри психології та педагогіки, доктор філософії

Погоджено

Гарант освітньої програми  Євгенія ХОМЕНКО

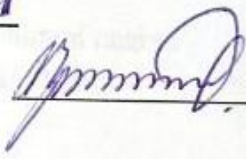
Робоча програма затверджена на засіданні кафедри психології та педагогіки

Протокол від «27» серпня 2024 року № 1

Т.в. о. завідувача кафедри психології та педагогіки  Вікторія ШЕВЧУК
«27» серпня 2024 року

Схвалено навчально-методичною комісією факультету філології, психології та педагогіки

Протокол від «29» серпня 2024 року № 1

Голова навчально-методичної комісії  Віктор ЧЕРНИШОВ
«29» серпня 2024 року

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
		Форма навчання денна
Кількість кредитів ЄКТС –4	Галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки»	Вибірковий компонент
Загальна кількість годин – 120		
Модулів – 1	Спеціальність: 053 «Психологія»	Рік підготовки:
Змістових модулів – 1		4-й
		Семестр
		8-й
		Лекції
Індивідуальне завдання –не передбачено	Ступінь вищої освіти <u>Магістр</u>	20 год.
		Практичні, семінарські
		22 год
		Лабораторні
		-
		Самостійна робота
		78 год.
		Індивідуальна робота:
		-
	Вид контролю: Диференційований залік	

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 42/78

2. Мета навчальної дисципліни

Мета навчальної дисципліни: забезпечити особистісну готовність студентів до майбутньої професійної діяльності через формування у них системи наукових понять та науково впорядкованих базових уявлень про сутнісні аспекти професійної діяльності та активності людини як суб'єкта праці.

Протягом опанування курсу студенти повинні набути таких **компетентностей**:

Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

Здатність працювати в команді.

Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.

Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.

Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.

Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

Здатність до розвитку творчих здібностей у професійній діяльності.

3. Передумови для вивчення дисципліни

Передумовою вивчення дисципліни «Психології праці» є «Загальна психологія», «Соціальна психологія».

4. Очікувані результати навчання з дисципліни

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен оволодіти такими уміннями й навичками:

- Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань;
- Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань;
- Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання;
- Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника;
- Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога;
- Демонструвати розуміння закономірностей та особливостей творчого розвитку особистості в контексті професійних завдань;
- Пропонувати власні способи вирішення творчих завдань і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати рішення щодо їх розв'язання.

5. Критерії оцінювання результатів навчання

Критерієм успішного проходження здобувачем освіти підсумкового оцінювання може бути досягнення ним мінімальних порогових рівнів оцінок за кожним запланованим результатом вивчення навчальної дисципліни.

Мінімальний поріг рівень оцінки варто визначати за допомогою якісних критеріїв і трансформувати в мінімальну позитивну оцінку числової (рейтингової) шкали.

Сума балів	Значення ЄКТС	Оцінка	Критерій оцінювання	Рівень Компетентності
90 – 100	A	Відмінно	Здобувач демонструє повні й міцні знання навчального матеріалу в обсязі, що відповідає робочій програмі дисципліни, правильно й обґрунтовано	Високий, що повністю забезпечує вимоги до знань,

			приймає необхідні рішення в різних нестандартних ситуаціях. Власні пропозиції Здобувача в оцінках і вирішенні практичних задач підвищує його вміння використовувати знання, які він отримав при вивченні інших дисциплін.	умінь і навичок, що викладені в робочій програмі дисципліни.
82 – 89	В	Добре	Здобувач демонструє гарні знання, добре володіє матеріалом, що відповідає робочій програмі дисципліни, робить на їх основі аналіз можливих ситуацій та вміє застосовувати теоретичні положення при вирішенні практичних задач, але допускає окремі неточності. Вміє самостійно виправляти допущені помилки, кількість яких є незначною.	Достатній, що забезпечує Здобувачу самостійне вирішення основних практичних задач.
74 - 81	С	Добре	Здобувач загалом добре володіє матеріалом, знає основні положення матеріалу, що відповідають робочій програмі дисципліни, робить на їх основі аналіз можливих ситуацій та використовує для рішення характерних/типових практичних завдань на професійному рівні. Додаткові питання про можливість використання теоретичних положень для практичного використання викликають ускладнення.	Достатній, конкретний рівень, за вивченим матеріалом робочої програми дисципліни.
64 - 73	Д	Задовільно	Здобувач засвоїв основний теоретичний матеріал, передбачений робочою програмою дисципліни, та розуміє постанову стандартних практичних завдань, має пропозиції щодо напрямку їх вирішень. Розуміє основні положення, що є визначальними в курсі, може вирішувати подібні завдання тим, що розглядалися з викладачем, але допускає значну кількість неточностей і грубих помилок, які може усувати за допомогою викладача.	Середній, що забезпечує достатньо надійний рівень відтворення основних положень дисципліни.
60 – 63	Е	Достатньо	Здобувач засвоїв основний теоретичний матеріал, передбачений робочою програмою дисципліни, та розуміє постанову стандартних практичних завдань, має пропозиції щодо напрямку їх вирішень. володіє основними положеннями на рівні, який визначається як мінімально допустимий. Правила вирішення практичних завдань з використанням основних теоретичних положень пояснюються з труднощами. Виконання практичних завдань значно формалізовано: є відповідність алгоритму, але відсутнє глибоке	Середній, що є мінімально допустимим у всіх складових навчальної дисципліни.

			розуміння роботи та взаємозв'язків з іншими дисциплінами.	
35 - 59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання екзамену/заліку	Здобувач може відтворити окремі фрагменти з курсу. Незважаючи на те, що програму навчальної дисципліни Здобувач виконав, працював він пасивно, його відповіді під час практичних і лабораторних робіт в більшості є невірними, необґрунтованими. Цілісність розуміння матеріалу з дисципліни у здобувача відсутні.	Низький, не забезпечує практичної реалізації задач, що формуються при вивченні дисципліни.
0 – 34	F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	Здобувач повністю не виконав вимог робочої програми навчальної дисципліни. Його знання на підсумкових етапах навчання є фрагментарними. Здобувач не допущений до здачі екзамену/заліку.	Незадовільний, Здобувач не підготовлений до самостійного вирішення задач, які окреслює мета та завдання дисципліни.

6. Засоби діагностики результатів навчання

Під час вивчення дисципліни «Психологія праці» використовуються такі засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

стандартизовані письмові тести для здійснення поточного/проміжного контролю успішності засвоєння студентами навчального матеріалу (здійснюється під час проведення практичних занять).

презентації результатів виконаних завдань;

модульна контрольна робота у вигляді стандартизованого письмового тестування (проводиться на останньому практичному занятті) для здійснення підсумкового контролю успішності засвоєння студентами навчального матеріалу.

Диференційований залік у вигляді письмових тестових завдань.

7. Програма навчальної дисципліни

Змістовний модуль 1. Теорія та практика психології праці

Тема 1. Основні поняття та структура психології праці. Психологія праці як галузь психологічного знання про працю і працюючих. Структура праці. Психологія праці, як галузь психології, яка вивчає умови і розробляє шляхи і методи наукового обґрунтованого вирішення практичних завдань в області функціонування і формування людини, як суб'єкта праці. Суміжні області наукового психологічного і міждисциплінарного знання про людину і професії. Методологічні і теоретичні основи, предмет і завдання психології праці в цілях забезпечення оптимальних взаємозв'язків людини і трудового посту.

Практичне заняття №1

Тема 2. Історія становлення психології праці. Історія психології праці. Психологія праці у зарубіжних дослідженнях (Ф. Тейлор, М. Вебер, А. Маслоу та ін.). Розвиток психології праці на території України в XIX- XX ст. (Я. Д. Захаров, С. М. Богословський, А. Л. Щеглов, В. М. Бехтерев, А. Ф. Лазурський, І. М. Сеченов, І. Н. Шпильрейн, Л. Л. Васильєв, А. А. Ухтомський, А. Ф. Лазурський, А. А. Богданов, К. К. Платонов, Б. Ф. Ломов, О. М. Леонтьєв та інші). Актуальні проблеми сучасної психології праці в умовах сьогодення (Г. С. Костюк, Г. О. Балл, Ю. З. Гільбух, Б. О. Федоришин, І. А. Зязюн, Ю. Л. Трофімов, в. В. Рибалка та ін.)

Практичне заняття №2

Тема 3. Професія як система соціальних відношень між людьми у трудовій діяльності.

Специфіка діяльності психолога праці на підприємстві. Особливості роботи психолога праці у службах зайнятості та центрах профорієнтації. Основні функції та завдання психолога праці в різних установах: комплексна психодіагностика властивостей, якостей та систематичне вивчення соціальних і індивідуальних особливостей працівників; психологічне консультування керівників, підлеглих, колег, клієнтів, надання їм допомоги у самопізнанні, самоорганізації, творчому самовдосконаленні, подоланні негативних наслідків для їхньої особистості несприятливих умов довкілля; психогігієна, психопрофілактика з метою забезпечення повноцінного психічного існування, подолання впливу несприятливих факторів на особистість (спрямованості, емоційної сфери, здібностей тощо); експертна психологічна оцінка нових технологій, планів, програм, методів психологічної діагностики з метою визначення ступеня їх відповідності завданням творчого розвитку особистості. Права та обов'язки психолога праці.

Практичне заняття №3

Тема 4. Професійна орієнтація та її специфіка. Професійна орієнтація як науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення. Місце профорієнтації в системі психології праці. Структура профорієнтації, її психологічний аналіз. Професійний відбір як виявлення придатності людини до конкретного виду праці. Професіографія та її використання в профорієнтаційній роботі і професійному навчанні. Поняття трудової адаптації в психології праці. Психологічний аналіз рівнів трудової адаптації та їх взаємозв'язок. Види трудової адаптації та їх психологічна характеристика. Фактори, що впливають на трудову адаптацію. Соціально-психологічна адаптація як вид трудової адаптації професіонала. Причини трудової дезадаптації працівників. Умови подолання трудової дезадаптації.

Практичне заняття №4

Тема 5. Професійна інформація. Професійне навчання. Структура і методи професійної інформації. Форми і способи використання професійної інформації. Процес обробки інформації (пошук, прийом, збір, впорядкування, оцінка, передача і зберігання). Інформаційні системи (організація, технологія, менеджмент). Інформаційне забезпечення професійної орієнтації

Практичне заняття №5

Тема 6. Професійний відбір. Професійна адаптація. Психологічні основи профотбора. Найм, підбір і професійний відбір. Етапи розробки системи прогнозування професійного потенціалу суб'єкта праці. Критерії професійної придатності. Методи діагностики здібностей і професійно важливих якостей фахівців. Технологія роботи психологів в центрах оцінки персоналу. Організаційні форми роботи по професійному підбору кадрів в організаціях (юридичні і етичні норми).

Практичне заняття №6

Тема 7. Суб'єкт праці та його структура. Природні властивості індивіда. індивідуально-психологічні властивості суб'єкта праці. Домінуючий емоційний фон й особистісні характеристики працівника. Статеві-вікова мінливість суб'єкта праці. Основні поняття теми: суб'єкт, особистість, індивідуальність, професійно значимі індивідуально-психологічні властивості, свідомість, професійна самосвідомість, особливості соціального досвіду, статево-вікова мінливість, спрямованість, активність, можливість, установка, мотив, мета, інтерес, переконання, ідеал, звичка рівень домагань, фрустрація, стрес, функціональний стан, внутрішній конфлікт, психологічна криза.

Практичне заняття №7

Тема 8. Психологічні проблеми формування професійних кадрів. Профорієнтація і профконсультація - комплексні соціальні проблеми і їх психологічні аспекти. Індивідуальна профконсультація як умова активізації самовизначення людини при виборі професії. Принципи, методи, обмеження в профорієнтаційній і профконсультаційній роботі. Основні поняття теми: професійна кар'єра, навчально-виховний процес, успішна кар'єра, психологічні особливості, криза професійного становлення.

Практичне заняття №8

Тема 9. Професійна атестація. Професійне консультування. Атестація трудових постів (посад) в організації на основі методів професіографії. Програми розставляння і переміщення кадрів в організації. Атестація працюючого персоналу. Висунення кадрового резерву.

Практичне заняття №9

Тема 10. Психологічні питання трудової адаптації і стабілізації робочих кадрів та підвищення професійної працездатності працівника. Виробнича адаптація, її сутність і види. Критерії та методи оцінювання адаптації робочих кадрів. Психологічні стани які зумовлюють працездатність

Практичні заняття №10-11

8. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	денна форма					
	усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7
Змістовий модуль № 1. Теорія та практика психології праці						
Тема 1. Основні поняття та структура психології праці	11	2	2	-	-	7
Тема 2. Історія становлення психології праці	11	2	2	-	-	7
Тема 3. Професія як система соціальних відношень між людьми у трудовій діяльності.	11	2	2	-	-	7
Тема 4. Професійна орієнтація та її специфіка	11	2	2	-	-	7
Тема 5. Професійна інформація. Професійне навчання.	11	2	2	-	-	7
Тема 6. Професійний відбір. Професійна адаптація.	11	2	2	-	-	7
Тема 7. Суб'єкт праці та його структура.	11	2	2	-	-	7
Тема 8. Психологічні проблеми формування професійних кадрів	11	2	2	-	-	7
Тема 9. Професійна атестація. Професійне консультування	11	2	2	-	-	7
Тема 10. Психологічні питання трудової адаптації і стабілізації робочих кадрів та підвищення професійної працездатності працівника.	21	2	4	-	-	15
Разом за змістовим модулем 1	120	20	22	-	-	78
Усього годин	120	20	22	-	-	78

9. Перелік питань для семінарських занять

№ з/п	Назва питання	Кількість годин
	Семінарські заняття не передбачені.	-

10. Перелік питань для практичних занять

№ з/п	Назва питання	Кількість годин
1	Загальна проблематика психології праці	2
2	Система методів психології праці	2
3	Професійна діяльність та її психологічна структура	2
4	Професійна орієнтація як система	2
5	Проблема психологічної готовності та придатності особистості до професійної діяльності	2
6	Психологічні аспекти адаптації особистості до умов і вимог професійної діяльності	2
7	Динаміка розвитку людини як суб'єкта професійної діяльності.	2
8	Психологічні основи професіографування та профвідбору.	2
9	Психологічні механізми формування індивідуального стилю професійної діяльності.	2
10	Психологічні аспекти мотивації та «емоційного вигорання» в професійній діяльності	2
11	Конфлікти у трудових колективах	2
	Усього	22

11. Перелік питань для лабораторних робіт

№ з/п	Назва питання	Кількість годин
	Лабораторні заняття не передбачені	-

12. Самостійна робота

Метою самостійної роботи студента є: навчитися користуватися бібліотечними фондами і каталогами, працювати з історичними та літературними джерелами, складати конспекти, аналізувати матеріал, порівнювати різні наукові концепції та робити висновки.

Види самостійної роботи студента:

- опрацювання лекційного матеріалу;
- підготовка до семінарських занять;
- опрацювання тем курсу, які виносяться на самостійне вивчення, за списками літератури, рекомендованими в робочій навчальній програмі дисципліни;
- підготовка до виконання модульної контрольної роботи (тестування);
- відвідування консультацій (згідно графіку консультацій кафедри);
- підготовка до складання диференційованого заліку за тестовими запитаннями.

Питання для самостійного вивчення студентами

№ з/п	Назва питань	Кількість годин
1.	Основні поняття та методи психології праці Надати визначення професійної діяльності. Охарактеризуйте структуру предмета психології праці. У чому полягає сутність відмінностей між макро- та приватними завданнями психології праці?	7
2.	Історія становлення психології праці Охарактеризуйте основні методи психології праці. Які існують вимоги до питань в анкеті? Назвіть сутність застосування лабораторного	7

	експерименту у психології праці. Охарактеризуйте тестові методики, які застосовують у психології праці. Охарактеризуйте психотехніки. Назвіть завдання, які має вирішити застосування аналізу продуктів діяльності у психології праці. Надайте класифікацію професіографії	
3.	Професія як система соціальних відношень між людьми у трудовій діяльності. Надайте характеристику структурі професійної придатності. Як можна класифікувати працівників за професійною придатністю? Назвіть напрямки професійної адаптації. Які властивості особистості у найбільшій мірі мають вплив на успішність професійної адаптації? Охарактеризуйте відмінності понять «професійна спрямованість» та «професійне покликання»	7
4.	Професійна орієнтація та її специфіка Психологічні основи професіографування та профвідбору. Проблема психологічної готовності та придатності особистості до професійної діяльності. Професійна орієнтація як система	7
5.	Професійна інформація. Професійне навчання. Правове регулювання професійного навчання. Планування і організація професійного навчання. Вплив станів людини на ефективність професійного навчання та способи їх діагностики. Фактори, що впливають на професійну підготовку. Які ви знаєте основні методи професійного навчання?	7
6.	Професійний відбір. Професійна адаптація. Професійна придатність як властивість системи "суб'єкт праці - професія". Історія застосування психологічного професійного відбору. Сучасний стан психологічного відбору персоналу. Правові та етичні норми прогнозування професійної придатності. Ефективність праці працівників і способи її оцінки. Які способи отримання експертних оцінок ви можете назвати?	7
7.	Суб'єкт праці та його структура. Назвіть стадії професіоналізації. Надайте характеристику професійно-важливим якостям. Яким чином відбувається професійний розвиток суб'єкта праці? Охарактеризуйте психічні регулятори праці. Опишіть чуттєвий образ. У чому суть актуального «Я-образа»? У чому суть «Я-концепції»? 5. Що таке потребові стани? Як емоції впливають на трудову діяльність? Опишіть вплив характеру на виконання професійних завдань. Опишіть психологічні ознаки праці за Є.О. Клімовим. Охарактеризуйте суть суб'єкта праці. 10. Які існують засоби праці?	7
8	Психологічні проблеми формування професійних кадрів Назвіть вимоги до складання професіограми. Надайте характеристику моделі фахівця. У чому полягає сутність модульного підходу до професіографування? Назвіть прийоми виділення професійно-важливих якостей для конкретної професії. Як емоційні стани та характер впливають на професійну діяльність? У чому суть психологічного аналізу професійної діяльності. З яких етапів складається атестація співробітників?	7
9	Професійна атестація. Професійне консультування Основні види проведення професійної атестації. Опишіть зміст та структуру методу атестації «Метод групової експертної оцінки». Структура проведення професійного тестування. Експертна та атестаційна комісії визначення понять та їх відмінності. Що входить в структуру етапу проведення атестації? Роль законодавчих актів в процесі атестації працівників.	7

10	Психологічні питання трудової адаптації і стабілізації робочих кадрів та підвищення професійної працездатності працівника. Що означає поняття «мотив», «стимул», «мотивація», «мотивування»? Що є фундаментальним рушієм людської активності? Чим відрізняються між собою змістові та процесійні теорії мотивації? У чому у сучасних умовах додаткова оплата праці вже не спрацьовує? Наведіть перелік факторів, що призводять до професійної деформації. Які рівні професійної деформації Ви знаєте? Назвіть стадії професійного вигорання. Наведіть класифікацію симптомів професійного вигорання. Надайте рекомендації щодо організації профілактичних заходів для попередження професійних деформацій на виробництві.	15
	Усього	78

13. Індивідуальні завдання

Не передбачено планом.

14. Методи навчання

При викладанні дисципліни застосовуються словесні, наочні та практичні методи навчання:

Методи за характером навчально-пізнавальної діяльності студентів: проблемного навчання (проблемного викладення матеріалу, створення проблемних ситуацій; групового вирішення проблемних задач); частково-пошуковий (евристичних запитань); дослідницький (есе, наукові доповіді).

Методичні прийоми як компоненти методів: вербальні (бесіда, пояснення); ілюстративно-демонстраційні (ілюстрування, демонстрування); прикладні (практичні завдання); інтерактивні (мозковий штурм).

Методи за формою організації навчання: лекції (проблемна лекція); практичні заняття; самостійна робота студентів (позааудиторна, науково-дослідна робота студентів); виробничі практики.

Методи оцінювання: усний контроль (усний індивідуальний, усний фронтальний)
письмовий контроль (письмовий фронтальний); тестовий контроль; метод самоконтролю.

15. Методи контролю

Поточний контроль успішності засвоєння студентами навчального матеріалу може здійснюватися шляхом опитування й оцінювання знань студентів під час практичних занять, оцінювання виконання студентами самостійної роботи та індивідуальних завдань, проведення і перевірки письмових контрольних робіт, тестування або в ході індивідуальних співбесід зі студентами під час консультацій. Вибір конкретних форм і методів поточного контролю знань студентів залежить від викладача і доводиться до їхнього відома на першому практичному занятті. Модульний контроль є частиною поточного контролю і має на меті перевірку засвоєння студентом певної сукупності знань та вмінь, що формують відповідний модуль. Він реалізується шляхом проведення спеціальних контрольних заходів (у формі тестування чи написання студентами контрольних робіт), проводиться наприкінці кожного змістового модулю за рахунок аудиторних занять, під час групових консультацій або ж за рахунок часу, відведеного на самостійну роботу студентів. На підставі результатів модульного контролю здійснюється міжсесійний контроль (атестація).

Підсумковий контроль здійснюється у формі диференційованого заліку.

16. Розподіл балів, які отримують студенти

[illegible]

Схема нарахування балів* з навчальної дисципліни «Психологія праці» за видами робіт

Види робіт/контролю	Перелік тем										
	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8	Тема 9	Тема 10	
	Практичне заняття										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Опитування	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Виконання практичної роботи	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Виконання завдань самостійної роботи	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Всього за темами	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Екзамен	30										
Всього за результатами вивчення навчальної дисципліни	100										

*В Таблиці вказана максимальна кількість балів, які можна набрати за видами робіт

Шкала та критерії оцінювання відповіді за результатами опитування

Бали	Критерії оцінювання
3-2	Питання розкрито повністю, що свідчить про відмінне засвоєння матеріалу відповідно вказаних програмних результатів навчання. Студент вільно володіє науково-понятійним апаратом.
2-1	Механічне відтворення матеріалу з деякими помилками, неточності у використанні науково-понятійного апарату.
0	Відсутність відповіді на теоретичне питання, що не дає можливість оцінити формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти.

Шкала та критерії оцінювання виконання практичних завдань

Бали	Критерії оцінювання
2	Виконано практичне завдання в повному обсязі, належним чином оформлено висновки, в яких відображено здатність до практичного застосування отриманих знань.
1	Виконано практичне завдання із несуттєвими помилками або не в повному обсязі, оформлено висновки, які частково розкривають практичне завдання.
0	Не виконано практичне завдання або виконано із суттєвими помилками.

Шкала та критерії оцінювання виконання завдань самостійної роботи

Бали	Критерії оцінювання
3-2	Виконання завдань самостійної роботи здійснене у повному обсязі, не містить помилок, що дає можливість оцінити формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти на високому рівні.

2-1	Виконання завдань самостійної роботи здійснене не у повному обсязі, містить несуттєві помилки, що дає можливість оцінити рівень формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти як достатній.
0	Завдання самостійної роботи не виконано та/або результати не відповідають поставленим завданням та/або завдання виконано із суттєвими помилками.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

100-бальна рейтингова система оцінювання	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою для екзамену, диференційованого заліку, курсового проекту (роботи), практики
90 – 100	A – відмінно	5 – відмінно
82-89	B – дуже добре	4 – добре
74-81	C – добре	
64-73	D – задовільно	3 – задовільно
60-63	E – достатньо	
35-59	FX – незадовільно з можливістю повторного складання	2 – незадовільно
0-34	F – незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	

Правила модульно-рейтингового оцінювання знань

Загальна трудомісткість дисципліни – 100 балів, із них :

при семестровому контролі у вигляді диференційованого заліку на поточний контроль може бути відведено від 70 до 100 балів (для допуску до заліку необхідно мати не менше 35 балів поточної успішності).

1. Поточний контроль. Бали, отримані впродовж семестру, за видами навчальної діяльності розподіляються так (розподіл орієнтовний):

- робота на практичних заняттях (відповіді, виконання практичних завдань, а в разі їх пропусків з поважної причини – індивідуальні співбесіди на консультаціях за темами відповідних занять) – до 70 балів.

Присутність на лекціях і семінарах не оцінюється в балах. Пропуски занять підлягають обов'язковому відпрацюванню в індивідуальному порядку під час консультацій. Пропущене заняття має бути відпрацьоване впродовж двох наступних тижнів, при тривалій відсутності студента на заняттях з поважної причини встановлюється індивідуальний графік відпрацювання пропусків, але не пізніше початку екзаменаційної сесії.

Студент, який повністю виконав програму навчальної дисципліни і отримав достатню рейтингову оцінку (не менше 35 балів), допускається до підсумкового контролю з дисципліни.

2. Підсумковий контроль Підсумковим контролем є диференційований залік. Він здійснюється відповідно до вимог «Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті імені Юрія Кондратюка»

17. Методичне забезпечення

1. Робоча програма з дисципліни «Психологія праці» для студентів спеціальності 053 «Психологія» / Укл. О. О. Чепур, Полтава, 2024 року. 13 с. (Електронна версія в електронній бібліотеці Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»).

18. Рекомендована література

Базова

1. Карпіловська С.Я., Мітельман Р.Й., Синявський В.В. Основи професіографії:

Навчальний посібник. К.: МАУП, 2017. 148 с.

2. Кириченко В.В. Психологія праці та інженерна психологія :навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.
3. Коропецька О. М. К-68 Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості. Навчальний посібник. К. : КНТ, 2016. 438 с.
4. Мазяр О. В., Кириченко В. В. Психологія праці: модульний курс: навч. посібник. Житомир, 2015. 190 с.
5. Методи психодіагностики в системі профвідбору : метод. посіб. / [авт.-уклад. В. В. Синявський та ін.]. К. : ДЦЗ, 2006. 241 с.
6. Психологія праці: навч. посібник / за ред. Є. Л. Скворчевської. Харків, 2022. 160 с.
7. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник / Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; за ред. О. М. Ігнатович. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 225 с
8. Рибалка В. В. Психологія праці особистості : навч.-метод. посіб. К. : Київ міськ. пед. ун-т ім. Б. Д. Грінченка, 2006. 59 с.

Допоміжна

1. Баклицький І. О. Психологія праці : підруч. [2-ге вид., переробл. і допов.]. К. : Знання, 2008. 655 с.
2. Білоус Р. М. Мій професійний вибір: тренінг старшокласників / Р. М. Білоус // Практична психологія та соціальна робота – 2011. – N 1. – С. 16-20.
3. Карпенко Г. В. Психологія праці та вибір професії : навч.-метод. посіб. Суми : Унів. кн., 2008. 167 с.
4. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.
5. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. 2-е вид., випр. та доп. К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. 400 с.
6. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навчальний посібник К.: КНЕУ, 2000. 232 с.
7. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2010. 208 с.
8. Психологічна деонтологія: етичні кодекси: хрестоматія / [уклад. В. О. Климчук]. Житомир, 2003. 64 с.
9. Білоус Р. М. Мій професійний вибір: тренінг старшокласників. Практична психологія та соціальна робота 2011. № 1. С. 16-20.
10. Щербакова І. М. Психодіагностика професійного самовизначення особистості : навч.-метод. посіб. / І. М. Щербакова, Г. А. Стадник. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2012. 324 с.
11. Chepur O. Features of realization of psychological influence are in inquisitional actions. American Journal of Fundamental, Applied & Experimental Research. 2021. №21(2). P. 85-91. https://www.iis-journal.com/wp-content/uploads/2024/03/IISJ_20_2.pdf

19. Інформаційні ресурси

1. Дистанційний курс «Психологія праці» (053)
<https://dist.nupp.edu.ua/course/view.php?id=5841>
2. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
3. Пошукова система Google books <https://books.google.com/>
4. Пошукова система WorldWideScience.org <https://worldwidescience.org/>
5. Система пошуку наукової інформації у відкритих архівах України (SSM)
<https://oai.org.ua/>
6. Електронна бібліотека Наукова періодика України <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/>