

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Приволжский исследовательский медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Профессиональное здоровье и развитие»

Специальность: 37.05.01 Клиническая психология

Кафедра: общей и клинической психологии

Форма обучения: очная

1. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Профессиональное здоровье и развитие» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины «Профессиональное здоровье и развитие». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. Перечень оценочных средств

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Индивидуальный опрос	Средство контроля, позволяющее оценить степень раскрытия материала.	Перечень вопросов
2	Ситуационные задачи	Способ контроля, позволяющий оценить критичность мышления и степень усвоения материала, способность применить теоретические знания на практике.	Перечень задач
3	Терминологический диктант	Средство проверки знаний, позволяющее оценить теоретическую подготовку обучающегося.	Перечень терминов
4	Доклад	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Темы докладов
5	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематика эссе
6	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Задания теста
7	Контрольные вопросы	Оценочное средство репродуктивного характера, направленное на проверку понимания понятийного аппарата учебной дисциплины, воспроизведение фактического материала, обобщение и систематизацию знаний	Список вопросов

3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и видов оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Этап формирования компетенции	Контролируемые разделы дисциплины	Оценочные средства
--------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------	--------------------

ПК-3. Способен к применению на практике диагностических методов и процедур для оценки сохранных и нарушенных звеньев в структуре психической деятельности и личности больного.	Текущий	Раздел 1-2	Индивидуальный опрос, терминологический диктант, ситуационные задачи, доклад, эссе
	Промежуточная аттестация	Раздел 1-2	Контрольные вопросы, тест
ПК-15. Способен и готов к самостоятельной научно-исследовательской деятельности в области профессиональной деятельности клинического психолога и актуальных вопросов факторов дезадаптации человека и расстройств психики при различных заболеваниях.	Текущий	Раздел 1-2	Индивидуальный опрос, терминологический диктант, ситуационные задачи, доклад, эссе
	Промежуточная аттестация	Раздел 1-2	Контрольные вопросы, тест

4. Содержание оценочных средств текущего контроля

Текущий контроль по дисциплине осуществляется при проведении: индивидуального опроса, терминологического диктанта, ситуационных задач, доклада, эссе.

4.1. Задания текущего контроля для оценки компетенций

4.1.1. Задания для оценки компетенции ПК-3:

Вопросы для индивидуального опроса:

1. История изучения профессионального здоровья и развития личности.
2. Подходы к определению структуры здоровья. Место труда в системе здоровья.
3. Уровни и модели здоровья.
4. Социальные ценности и здоровье человека.
5. Основные направления исследования проблемы профессионального здоровья и развития личности.
6. Сущность концепции психологического обеспечения профессионального здоровья Г.С. Никифорова.
7. Понятие работоспособности. Факторы, влияющие на работоспособность.
8. Понятие профессионального развития и карьерных траекторий.
9. Социально-психологический климат на рабочем месте.
10. Профессиональные риски, синдром эмоционального выгорания на работе.

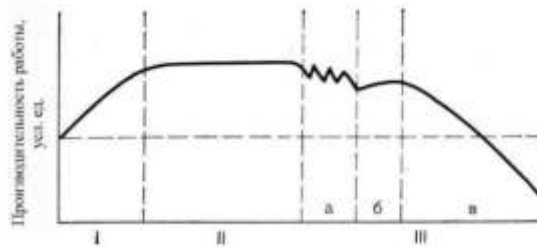
Термины для терминологического диктанта:

- 1) Профессиональное развитие
- 2) Мотивация
- 3) Профессиональные деструкции
- 4) Эмоциональное выгорание
- 5) Риск

Ситуационные задачи:

1. Охарактеризуйте исследования работоспособности А.К. Попова. Раскройте временную и содержательную характеристику каждого этапа физиологической кривой работоспособности.

Физиологическая кривая работоспособности (Попов А.К.)



- I - период вовлечения в работу;
- II - период высокой устойчивой работоспособности;
- III - период снижения работоспособности;
- III а - зона неполной компенсации;
- III б - зона конечного порыва;
- III в - зона прогрессивного падения работоспособности.

2. Вы провели психодиагностику сотрудников организации и выявили высокий уровень выгорания. Что вы порекомендуете руководителю предприятия: увеличить время на обеденный перерыв, провести тренинг по саморегуляции, выявить основные причины профессиональных стрессов персонала, повысить уровень удовлетворенности работой сотрудников.

3. Ознакомьтесь с содержанием ситуационной задачи «Выявление сотрудника с эмоциональным выгоранием».

Письменно ответьте на вопросы, а затем дополните ответы, обсудив свои решения в подгруппе из 3-5 человек.

При ответе на вопросы к ситуационной задаче важно выстраивать гипотезы и делать выводы на основе объективно изложенных фактов. Все предположения должны быть подтверждены цитатами из текста.

Вопросы:

- Какие факты, изложенные в ситуационной задаче, позволяют нам говорить о наличии проблемы? В чем именно она заключается?
- Какие предпосылки нынешней ситуации вы можете обозначить, исходя из того, как вёл себя Алексей раньше?
- Предположите, как эта проблема воспринимается Алексеем.
- Предположите, как эта проблема воспринимается Георгием.
- Какое место занимает Алексей в коллективе?
- Какие шаги следует предпринять Георгию для того, чтобы ситуация наладилась?
- Какие шаги следует предпринять Алексею для разрешения этой проблемы?
- Если Алексею, как наставнику, дадут новых подопечных, к каким последствиям это может привести?
- Какие техники используются для снятия психического напряжения, вызванного деструктивными аспектами выполнения профессиональной деятельности?
- Какие признаки и аспекты поведения личности подлежат коррекции при развитии профессиональных деструкций?

Ситуационная задача «Выявление сотрудника с эмоциональным выгоранием»: Георгий является руководителем управления. В последнее время его сотрудник Алексей, который казался всем очень энергичным, работал за двоих, теперь перестал показывать блестящие результаты и откровенно сник. Георгий не знает причину происходящего. В новых условиях от подразделения ждут активных действий и выхода на принципиально новый уровень работы. Без Алексея подобное развитие событий маловероятно. Алексей - перспек-

тивный сотрудник, любит свое дело и за время работы успел стать настоящим профессионалом.

Раньше Алексей работал с огнем в глазах, всегда был очень активным, предлагал большое количество свежих, неординарных идей. Часто помогал другим сотрудникам, был отзывчив к их просьбам и проблемам.

Было время, когда работа захватывала все его мысли, не оставляя времени для остальных сфер жизни. Каждый день был наполнен разными непростыми и потому интересными задачами. Ему очень нравилось работать в команде. Его всегда вдохновляли смелые затеи руководителя. Часто они подолгу сидели после работы, бурно обсуждая предстоящие проекты.

Одним из самых ценных качеств Алексея Георгий считал то, что он всегда имеет определенную точку зрения по каждому вопросу и спокойно высказывает свое мнение. Кроме того, Алексей всегда умел посмотреть на вещи «под другим углом», как бы в другом ракурсе, что приводило к неожиданным и очень ценным для дела результатам.

Алексей благодаря своим человеческим качествам является очень важным звеном в команде. К его мнению прислушивались, и он лично занимался обучением многих сотрудников, которые сейчас полноценно работают в коллективе. Многие из них стали его друзьями не только на рабочем месте.

За три года совместной работы Георгий и Алексей успели запустить несколько новых проектов, результатом чего стало создание нового подразделения.

Но в последние несколько месяцев Георгий стал замечать, что происходит что-то неладное. Алексей почти всё время в плохом настроении, неохотно берётся за новые дела. Он часто агрессивно реагирует на амбициозные цели. Работа по-прежнему спорится у него в руках, но теперь он чаще забывает о достигнутых договоренностях, не любит общаться с 40 коллегами, много времени проводит один. Он может за целый день не проронить ни слова. На совещаниях занимает либо оборонительную, либо агрессивную позицию.

Часто многие сотрудники его поддерживают, и совещания превращаются из конструктивного обсуждения в эмоциональные споры, а результаты таких встреч, как правило, минимальны. На прошлой неделе Георгий поймал себя на мысли, что, готовясь к встрече с коллегами, придумывает аргументы исключительно для выпадов Алексея. Как так подать предложение, чтобы не вызвать ненужных эмоций и организовать обсуждение?

Всё реже они стали совместно говорить о предстоящих делах, общаться в конструктивном русле. Георгий понимает, что сейчас им предстоит непростой этап, ведь руководители организации ждут от них прорыва и серьезных побед. Однако понятно, что с таким настроением команде вряд ли удастся в ближайшее время сделать что-то особенное.

4. Дайте краткую характеристику профессиональных кризисов, заполнив таблицу.

Профессиональные кризисы и их проявления

Кризис	Содержание кризиса	Проявления кризиса
Учебно-профессиональной ориентации		
Профессионального выбора		
Профессиональных ожиданий		
Профессионального роста		
Профессиональной карьеры		
Социально-профессиональной самоактуализации		
Утраты профессиональной деятельности		

5. Ознакомьтесь с ситуационной задачей.

– Охарактеризуйте отношение к своей работе действующих в данной ситуации лиц.

- Составьте краткие психологические характеристики действующих лиц.
- Объясните причины того, почему не оправдались ожидания по отношению к работе персонажей ситуации.
- Если бы каждый из них обратился к вам как к психологу с просьбой подсказать, как получать удовлетворение своей профессиональной деятельностью, чтобы вы ему сказали?

Ситуационная задача «Встреча выпускников»

Университетские друзья Сергей, Андрей, Ольга и Глеб не виделись с тех пор, как окончили университет пять лет назад. После вечера встречи однокурсников они решили побеседовать друг с другом, вспомнить жизнь в университете, и рассказать о том, как у них идут дела сейчас. Воспоминания не заняли слишком много времени, разговор о текущей жизни представил гораздо больший интерес.

«Мне ужасно надоела моя работа», — сказал Глеб. «Сначала, когда я пришел в издательство, казалось, что меня ждет интересная и разнообразная деятельность. Кстати, все так и было, пока я не стал начальником отдела. Теперь я потонул в море административной работы, должен отдавать команды подчинённым, что мне доставляет мало удовольствия. И домой прихожу, когда мои уже спят. С друзьями встретиться некогда. Я согласен меньше получать, лишь бы быть более свободным и иметь меньше ответственности. Может быть кому-то и нравится командовать. Но это, видно, не для меня.

«Не знаю, достаточно ли тебе твоей зарплаты», — сказала Ольга.

«А я совсем не удовлетворена тем, сколько мне платят. Хотя денег мне на жизнь хватает. Но не в этом самое главное. Я почти не вижу возможностей карьерного роста. На руководящие должности в основном принимают людей со стороны. При первой же возможности получить продвижение на стороне — уйду».

«Я пытался сделать карьеру», — перебил Сергей.

«Старался из последних сил. И даже дорос до позиции маленького начальника. А потом понял, что перспектив роста у меня практически нет, и решил перейти в рабочие. И получается совсем не плохо. Зарплата у меня приличная. Отработал положенные часы — и отдыхай, живи в своё удовольствие. Семьи я не завел, зато друзей полно. По воскресеньям мы в футбол гоняем. Бывает, что вместе вечером на стадион ходим. И отпуск тоже вместе на лодках проводим. Уха, костер, свежий воздух, песни поем. Что ещё надо? Так что я своей работой доволен».

«Удивительные вы все люди» — сказал Андрей. «Все о деньгах, да о карьере. Как будто ничего другого на работе нет. Конечно, когда я сразу после университета гроши получал, было плохо. Но сейчас зарплата нормальная, однако радости я от этого не испытываю. Сидит пять человек в тесной комнате, мой сосед курит беспрерывно и выходит из комнаты не собирается. Единственное, что удерживает, так это то, что работа интересная, и в последнее время я получаю хорошие результаты. Ну и жена будет против, если я захочу уйти. Как-никак садик, больница и путевки в санаторий во время отпуска всегда обеспечены. Так что приходится мириться. А что поделаешь, надо думать о будущем».

6. Заполните таблицу «Проблемы гуманитаризации труда в современных условиях (по П.С. Пряжникову)».

Проблемы гуманитаризации труда в современных условиях (по П.С. Пряжникову)

Формулировка проблемы	Краткое описание сути проблемы
Проблема узкой специализации в труде	
Проблема отчуждения человека от самой деятельности	
Проблема зависимости работника от своей группы и коллектива	
Проблема увеличения распространения «технократического мышления»	

Проблема монотонности и рутинности труда	
Проблема соотношения личной и коллективной ответственности за труд	
Проблема соотношения личностного и профессионального в труде	
Проблема невысокой престижности труда при его очевидной общественной полезности	
Проблема неоднозначной общественной значимости труда	

7. Опишите специфику рабочего, производственного и организационного стресса. Приведите свои примеры для каждой из трёх разновидностей профессионального стресса. Сформулируйте рекомендации по минимизации возникновения каждого из перечисленных видов стресса.

8. Проведите диагностику одного испытуемого по шкале психологического дистресса Кеслера и сделайте выводы. Обработайте результаты. Каждый пункт оценивается от 1 до 5, где «Все время» – 5, а «Совсем нет» – 1. Максимальное количество баллов по шкале – 50, что обозначает тяжелый уровень дистресса; минимальное количество баллов – 10, что обозначает отсутствие дистресса. Пункты 3 и 6 опускаются, если ответ на предыдущий пункт был «Совсем нет». Опросник был частью Национального исследования психического здоровья и самочувствия Австралии в 1997 году, к котором приняли участие 10 641 человек. Среднее значение по опроснику было 14,2, разное для мужчин и женщин: 13,9 и 14,5 соответственно.

9. Составьте таблицу поведенческих индикаторов, по которым можно судить о наличии того или иного симптома «выгорания» по В.В. Бойко.

Поведенческие индикаторы симптомов выгорания по В.В. Бойко

Фазы стресса	№	Симптомы «выгорания» по В.В. Бойко	Поведенческие индикаторы симптома (примеры проявления)
I. Фаза напряжения	1	Переживание психотравмирующих обстоятельств	
	2	Неудовлетворенность собой	
	3	«Загнанность в клетку»	
	4	Тревога	
II. Фаза резистенции	1	Неадекватное эмоциональное реагирование	
	2	Эмоционально-нравственная дезориентация	
	3	Расширение сферы экономии эмоций	
	4	Редукция профессиональных обязанностей	
III. Фаза истощения	1	Эмоциональный дефицит	
	2	Эмоциональная отстраненность	
	3	Личностная отстраненность (деперсонализация)	
	4	Психосоматические и	

	психовегетативные нарушения	
--	-----------------------------	--

10. Ознакомьтесь с ситуационной задачей «Конфликты и стресс»

- Какие профессиональные стресс-факторы описаны в данном кейсе?
- В чем стрессогенность данной ситуации (участники и стресс-факторы)?
- В результате чего ситуация стала стрессогенной?
- Какие ещё ситуации могут возникнуть, если никто из участников конфликта не изменит свою позицию?
- В чем суть конфликта, частное проявление которого описано в примере, который содержится в кейсе?
- Что можно сделать в этой и подобных ситуациях (алгоритм, варианты решения), чтобы впредь это не привело к потере клиентов?
- Какие методы совладения со стрессом в подобных рабочих и нерабочих ситуациях вы можете предложить?

Ситуационная задача «Конфликты и стресс»

Генеральный директор является также изобретателем и автором ключевых технологий своей фирмы. Поэтому практически все время уделяет тому, что интересно, а неинтересные, хоть и важные, срочные дела не успевает делать. Делегировать не любит, в принятии решений – импульсивен. В общении – очень осторожен, не любит давать обещаний, особенно если не уверен в том, что сможет их выполнить. Во всех ситуациях старается обезопасить себя. В компании есть заместитель генерального директора, который ведет дела с партнерами и управляет персоналом. Он влияет на решения, но это удастся далеко не всегда. Вплоть до того, что он не может подписывать договоры без разрешения генерального директора, а из-за особенностей его характера и мироощущения многие сделки срываются.

Например, важный для фирмы заказчик просит показать дизайн-проект заказа и готов оплатить работу. Все патенты оформлены на генерального директора. Без его участия не обойтись. Генеральный директор сообщает, что сам отправит письмо с дизайн-проектом. Через неделю заказчик получает грубо сделанный в фотошопе набросок, который его не устраивает. Генеральный директор считает, что набросок передает смысл, а остальное не так важно. Заместителю удалось выправить ситуацию на переговорах и все же получить согласие заказчика на определенную сумму N. Через день генеральный директор объявляет, что стоимость проекта будет в два раза больше – 2N. Заказчик отказывается. В срыве сделки обвиняется заместитель генерального директора.

Тематика эссе:

1. Стрессоустойчивость и жизнестойкость – как воспитать их в себе?
2. Что такое профессионализм в работе психолога?
3. Мои карьерные траектории.
4. Что такое профессиональные деструкции в моей профессии?
5. Барьеры и кризисы профессионального развития психолога.

Темы докладов:

1. Подходы к определению структуры здоровья.
2. Медицинские, психологические и социальные аспекты здоровья.
3. Социальные ценности и здоровье человека.
4. Характеристики психологически здоровой личности.
5. Теоретические направления в психологии здоровья.
6. Теоретические основы исследования профессионального развития.

7. Стресс-менеджмент и его роль в обеспечении профессионального здоровья.
8. Профессиональная психологическая гигиена.
9. Психологическая детерминация профессиональных деструкций личности.
10. Виды профессиональных деструкций.
11. Профилактика и психологическая коррекция профессионально обусловленных деструкций личности.
12. Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития.
13. Стратегии профессионального самосохранения личности.
14. Индивидуальная психологическая работа по укреплению психологического развития и профилактики профессиональных рисков.
15. Групповая психологическая работа по укреплению психологического развития и профилактики профессиональных рисков.
16. Психолого-профилактические тренинги укрепления и сохранения профессионального здоровья.
17. Супервизионная работа.
18. Диагностика профессионального выгорания.
19. Технологии профилактики и преодоления профессионального выгорания.
20. Профессиональное выгорание и качества личности работника.

4.1.2. Задания для оценки компетенции **ПК-15**:

Вопросы для индивидуального опроса:

1. Профессиональное становление личности. Понятие профессионализма.
2. Возможности прогнозирования профессионального будущего личности.
3. Психологические особенности кризисов профессионального становления.
4. Подходы к преодолению профессиональных кризисов.
5. Супервизия в работе психолога.
6. Основные причины нарушений профессионального здоровья.
7. Профессиональные стрессы.
8. Копинг-стратегии личности.
9. Меры профилактики нарушений здоровья и профессиональной реабилитации в профессиональной сфере.
10. Профилактика и коррекция профессионально обусловленных деструкций личности.

Термины для терминологического диктанта:

- 1) Профессионализм
- 2) Профилактика
- 3) Супервизия
- 4) Барьер
- 5) Профессиональное здоровье

Ситуационные задачи:

1. Заполните таблицу.

Стадии профессионального становления личности по Э.Ф. Зееру

Название стадии	Основные психологические новообразования данной стадии
1. Аморфная оптация	
2. Оптация	

3. Профессиональная подготовка	
4. Профессиональная адаптация	
5. Первичная профессионализация	
6. Вторичная профессионализация	
7. Профессиональное мастерство	

2. Дайте краткую характеристику основных зарубежных теорий профессионального развития, заполнив таблицу.

Основные теории профессионального развития

Направление	Представители концепций и теорий	Основания профессионального выбора и развития
Дифференциально-диагностическое		
Психодинамическое		
Трансперсональное		
Теории решений		
Теории развития		

3. Дайте краткую характеристику концептуальных подходов к профессиональному развитию в отечественной психологии, заполнив таблицу.

Концептуальные подходы к профессиональному развитию в отечественной психологии

Основания профессионального развития	Представители концепции	Формы профессионального развития
Социальная ситуация, ведущая деятельность		
Уровни выполнения деятельности (успешность)		
Саморазвитие и самореализация		

Тематика эссе:

1. Burnout или boreout? Нормально ли когда на работе скучно?
2. «Я не знаю, кем хочу стать, когда вырасту» - проблема, которая больше не относится к возрасту?
3. Как я могу защитить себя от эмоционального выгорания?
4. Эмпатия как ресурс защиты от профессионального выгорания?
5. Профессиональные риски в работе психолога.

Темы докладов:

1. Сущность понятия «здоровье» в рамках профессиональной деятельности.
2. Основные направления исследования проблемы профессионального здоровья.
3. История изучения профессионального развития и здоровья.
4. Роль социально-психологического климата в труде.
5. Понятие профессионального становления и профессионального будущего.
6. Стадии профессионального становления личности по Э.Ф. Зееру.
7. Культура профессионального здоровья и развития.
8. Профессиональное благополучие: подходы к изучению. Требования к профессиональному благополучию в разных культурах.

9. Охрана психического здоровья на рабочем месте.
10. Понятие профессиональных рисков. Профессиональные деформации и выгорание.
11. Признаки профессионализма с позиций субъектно-деятельностного подхода.
12. Диагностика уровня готовности человека к профессиональной деятельности и уровень сформированности человека как субъекта труда.
13. Профессионализм как результат реализации и развития ресурсов человека в деятельности.
14. Отечественные теории профессионального развития.
15. Зарубежные теории профессионального развития.

5. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по данной дисциплине проводится в виде зачета.

5.1. Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений и опыта деятельности

5.1.1. Вопросы к зачету (контрольные вопросы) по дисциплине

№ п/п	Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1	История изучения и междисциплинарный подход к анализу профессионального здоровья личности.	ПК-3, ПК-15
2	История изучения и междисциплинарный подход к анализу профессионального развития личности.	ПК-3, ПК-15
3	Понятие работоспособности и факторы, влияющие на работоспособность.	ПК-3, ПК-15
4	Основные причины нарушений профессионального здоровья.	ПК-3, ПК-15
5	Современные направления исследований в психологии профессионального здоровья.	ПК-3, ПК-15
6	Современные направления исследований в психологии профессионального развития.	ПК-3, ПК-15
7	Концепция психологического обеспечения профессионального здоровья Г.С. Никифорова.	ПК-3, ПК-15
8	Здоровье в контексте профессиональной деятельности.	ПК-3, ПК-15
9	Подходы к определению структуры здоровья.	ПК-3, ПК-15
10	Уровни здоровья.	ПК-3, ПК-15
11	Модели здоровья.	ПК-3, ПК-15
12	Медицинские, психологические и социальные аспекты здоровья.	ПК-3, ПК-15
13	Социальные ценности и здоровье человека.	ПК-3, ПК-15
14	Концепция профессионального здоровья человека.	ПК-3, ПК-15
15	Культура профессионального здоровья и развития.	ПК-3, ПК-15
16	Охрана психического здоровья на рабочем месте.	ПК-3, ПК-15
17	Факторы, влияющие на здоровье работающего человека.	ПК-3, ПК-15
18	Понятие профессиональных рисков.	ПК-3, ПК-15
19	Профессиональные деформации и выгорание.	ПК-3, ПК-15
20	Прогнозирование профессионального будущего личности.	ПК-3, ПК-15
21	Профессиональное становление личности.	ПК-3, ПК-15
22	Психологические особенности кризисов профессионального становления и пути их преодоления.	ПК-3, ПК-15
23	Психологическая детерминация и виды профессиональных деструкций личности.	ПК-3, ПК-15
24	Профилактика и коррекция профессионально обусловленных деструкций личности.	ПК-3, ПК-15

25	Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития.	ПК-3, ПК-15
26	Стратегии профессионального самосохранения личности.	ПК-3, ПК-15
27	Индивидуальная и групповая психологическая работа по укреплению психологического развития и профилактики профессиональных рисков.	ПК-3, ПК-15
28	Психолого-профилактические тренинги укрепления и сохранения профессионального здоровья.	ПК-3, ПК-15
29	Супервизионная работа как профилактика профессиональных деформаций и выгорания.	ПК-3, ПК-15
30	Диагностика и технологии профилактики и преодоления профессионального выгорания.	ПК-3, ПК-15

5.1.2. Тестовые вопросы к зачету по дисциплине

№ п/п	Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1	Стрессогенный фактор имеет следующие измерения: а) объем; б) периодичность воздействия; в) интенсивность; г) раздражение.	ПК-3, ПК-15
2	Согласно ресурсной концепции стрессоустойчивости социальная поддержка относится к а) внешним ресурсам; б) поведенческим ресурсам; в) стилю жизни; г) материальным ресурсам.	ПК-3, ПК-15
3	Методики для диагностики профессионального стресса и эмоционального выгорания: а) методика «Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя» (И. Д. Ладанов, В. А. Уразаева); б) методика «Шкала организационного стресса» Мак-Лина; в) методика «Оценка профессионального стресса» (опросник Вайсмана); г) методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В. В. Бойко); д) методика «Диагностика профессионального выгорания для консультантов фонда социальной защиты» (в адаптации Н. Е. Водопьяновой); е) верно все.	ПК-3, ПК-15
4	Выбор профессии осуществляется на стадии а) оптанта; б) адепта; в) адаптанта; г) интернала.	ПК-3, ПК-15
5	Существует мотивационная и операциональная сфера а) профессионализма; б) компетентности; в) компетенции; г) деструкции.	ПК-3, ПК-15
6	Нормативные критерии профессионализма основаны на: а) стремлении индивидуализировать свой труд; б) усвоении правил, эталонов профессии; в) достижении успехов в работе; г) прохождении профессионального отбора.	ПК-3, ПК-15

7	Внутри какого уровня выделяют этап свободного владения профессией в форме творчества? а) профессионализма; б) суперпрофессионализма; в) послепрофессионализма; г) псевдопрофессионализма.	ПК-3, ПК-15
8	Укажите содержание поведенческой стороны кризиса профессионального развития: а) утрата перспектив профессионального роста; б) неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; в) противоречия в межличностных отношениях в трудовом коллективе; г) неудовлетворённость своим социально-профессиональным статусом.	ПК-3, ПК-15
9	Мотивационная сфера профессионализма — это не: а) профессиональные ценности; б) работоспособность; в) профессиональные притязания; г) профессиональные цели.	ПК-3, ПК-15
10	Операционная сфера профессионализма — это не: а) профессиональные действия; б) эффективность труда; в) профессиональные мотивы; г) индивидуальность их деятельности.	ПК-3, ПК-15
11	Профессиональные деформации связаны с изменением а) продуктивности деятельности; б) конфигурации личностного профиля; в) мотивации деятельности; г) все ответы верны.	ПК-3, ПК-15
12	Укажите содержание когнитивно-деятельностного кризиса профессионального развития: а) утрата перспектив профессионального роста; б) неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; в) противоречия в межличностных отношениях в трудовом коллективе; г) неудовлетворённость своим социально-профессиональным статусом.	ПК-3, ПК-15
13	Укажите содержание мотивационного кризиса профессионального развития: а) потеря интереса к учебе, работе; б) неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; в) противоречия в межличностных отношениях в трудовом коллективе; г) неудовлетворённость своим социально-профессиональным статусом.	ПК-3, ПК-15
14	Способность к быстрому овладению новыми профессиональными знаниями, умениями, психическими качествами это: а) профессиональная динамика; б) профессиональная обучаемость; в) профессиональная изменчивость; г) профессиональная деструкция.	ПК-3, ПК-15
15	Какой механизм работает в ситуации, когда недостаток способностей компенсируется приобретаемыми знаниями и умениями? а) компенсация;	ПК-3, ПК-15

	б) старательность; в) индивидуализация; г) информационное восполнение.	
16	Какая стратегия профессионального самосохранения личности характеризуется стремлением к самореализации в непрофессиональной сфере? а) пассивная стратегия; б) депрессивная стратегия; в) аффективно-агрессивная; г) защитная стратегия.	ПК-3, ПК-15
17	Какое явление не относится к профессиональным деструкциям? а) профессиональные деформации; б) профессионально обусловленные акцентуации; в) профессиональные кризисы; г) профессиональная стагнация.	ПК-3, ПК-15
18	Какой уровень деформаций напрямую связан с механизмом «сдвига мотива на цель»? а) общепрофессиональные деформации; б) специальные профессиональные деформации; в) профессионально-типологические деформации; г) индивидуализированные деформации.	ПК-3, ПК-15
19	Профессионализм – это: а) способность работника к систематическому успешному выполнению труда; б) наличие знаний и умений в профессиональной сфере; в) уровень опытности субъекта труда в профессиональной деятельности; г) интегральное качество субъекта труда, характеризующее его профессиональную деятельность.	ПК-3, ПК-15
20	К какому направлению относится теория Д.Сьюпера? а) к дифференциально-диагностическому; б) к теории развития; в) к теории решений; г) к психодинамическому.	ПК-3, ПК-15
21	Зарождение отечественной психологии труда связано с именем: а) И.П.Павлова; б) Шпильрейна; в) В.М.Бехтерева; г) И.М. Сеченова.	ПК-3, ПК-15
22	Личностные методы направлены на изучение: а) субъекта труда; б) объекта труда; в) профессиональной среды; г) квалификации работника.	ПК-3, ПК-15
23	Профессия — это вид деятельности, который (убрать лишнее): а) является общественно-полезным; б) обусловлен половой принадлежностью; в) требует специальной подготовки и переподготовки; г) выполняется за определенное вознаграждение; д) дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание.	ПК-3, ПК-15
24	Оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет и наставник – фазы профессионального развития по: а) Д. Сьюперу; б) Е.А. Климову; в) С. Фукуяма; г) Н.С. Пряжникову.	ПК-3, ПК-15

25	Сознательный акт выявления собственной позиции в проблемных ситуациях называется: а) реориентацией личности; б) психобиографией; в) самоопределением; г) таксономией.	ПК-3, ПК-15
26	Характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств и противопоказаний по состоянию здоровья называется: а) профессиограмма; б) психограмма; в) праксиметрия; г) таксономия;	ПК-3, ПК-15
27	Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Исследовательский период: апробация сил»: а) 0-14 лет; б) 14-25 лет; в) 25-44 года; г) 45-64 года.	ПК-3, ПК-15
28	Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Поддерживание: достижение устойчивости проф. положения»: а) 0-14 лет; б) 14-25 лет; в) 25-44 года; г) 45-64 года.	ПК-3, ПК-15
29	Уровень профессионального развития личности (по А.К. Марковой), который характеризует профессиональную деятельность в ее расцвете («акме»), в ее высоких достижениях и творческих успехах: а) псевдопрофессионализм; б) допрофессионализм; в) суперпрофессионализм; г) профессионализм.	ПК-3, ПК-15
30	Смена профессионального учебного заведения или профессии в связи с острой неудовлетворенностью выбором профессиональной деятельности или обнаружившейся профессиональной непригодностью называется: а) профессиологией; б) реориентацией; в) псевдопрофессионализацией; г) каузометрией.	ПК-3, ПК-15

Ответы на задания теста:

№ тестового задания	№ эталона ответа	№ тестового задания	№ эталона ответа	№ тестового задания	№ эталона ответа
1	в	11	г	21	г
2	а	12	б	22	а
3	е	13	а	23	б
4	а	14	б	24	б
5	а	15	а	25	в
6	б	16	г	26	а
7	б	17	в	27	б
8	в	18	в	28	г
9	а	19	а	29	в

10	a	20	б	30	б
----	---	----	---	----	---

6. Критерии оценивания результатов обучения по дисциплине

Оценивание результатов обучения по дисциплине формируется из оценки за тест промежуточного контроля (достаточный критерий – оценка «удовлетворительно» или выше) и оценки за ответ на выборочные вопросы к зачету (контрольные вопросы) (достаточный критерий – оценка «зачтено»).

6.1. Критерии оценивания для промежуточной аттестации по дисциплине

6.1.1. Критерии оценивания результатов теста промежуточного контроля:

- оценка «5» баллов («отлично») – 90-100% ответов на вопросы теста даны верно;
- оценка «4» балла («хорошо») – 80-89% ответов на вопросы теста даны верно;
- оценка «3» балла («удовлетворительно») – 70-79% ответов на вопросы теста даны верно;
- оценка «2» балла («неудовлетворительно») – менее 70% ответов на вопросы теста даны верно.

6.1.2. Критерии оценивания результатов промежуточной аттестации по дисциплине

Результаты обучения	Критерии оценивания	
	Не зачтено	Зачтено
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Средний/высокий

Разработчик:

Катунова Валерия Валерьевна, канд. биол. наук, доцент, доцент кафедры общей и клинической психологии «ПИМУ»

15.01.2024 г.