Кам’янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Економічний факультет

Кафедра менеджменту

Затверджую

Проректор з науково-педагогічної роботи

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Кобильник

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_ р.

**НАВЧАЛЬНА ПРАКТИКА**

**З ФІЗІОЛОГІЇ І ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ**

галузь знань **07 Управління та адміністрування**

спеціальність **073 Менеджмент**

освітньо-професійна програма **Управління персоналом та економіка праці**

Розробники комплексу: Рарок О.В., кандидат економічних наук, старший викладач кафедри менеджменту

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту

Протокол № 1 від «27» серпня 2020 року

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_ В.Ю. Лисак

 « 27 » серпня 2020 року

Схвалено науково-методичною радою економічного факультету

Протокол № 1 від « 28 » серпня 2020 року

 Голова науково-методичної ради факультету

 \_\_\_\_\_\_ І.А. Андрейцева

28 серпня 2020 року

Кам’янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Кафедра менеджменту

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Ю. Лисак

“\_\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 року

## РОБОЧА ПРОГРАМА

**ПП 18.02 НАВЧАЛЬНА ПРАКТИКА З ФІЗІОЛОГІЇ І ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ**

підготовки **бакалавра**

галузь знань **07 Управління та адміністрування**

спеціальність **073 Менеджмент**

освітньо-професійна програма **Управління персоналом та економіка праці**

Економічного факультету

2020-2021 навчальний рік

Розробники програми: Рарок О.В., кандидат економічних наук, старший викладач кафедри менеджменту

Робочу програму ухвалено на засіданні кафедри менеджменту

Протокол № 1 від «27» серпня 2020 року

©Рарок О.В., 2020 рік

**ВСТУП**

Фізіологія і психологія праці теоретично і практично готує студентів до розв’язання низки професійних задач в професійній діяльності менеджера: забезпечення на основі знання основних фізіологічних закономірностей та механізмів функціонування людського організму та основних закономірностей психічних функцій та властивостей особистості в процесі праці раціоналізації трудових дій та робочих місць, організація високоефективної трудової діяльності шляхом врахування соціально-психологічних і мотиваційних механізмів ефективної праці.

Навчальна практика є першим і важливим етапом входження студентів до навчального процесу у вищому навчальному закладі з метою формування в них активного ставлення до здобуття високого рівня наукових і професійних знань, умінь і навичок для майбутньої практичної діяльності в галузі менеджменту та адміністрування.

Навчальна практика «Фізіологія і психологія праці» проводиться на другому курсі денної форми навчання економічного факультету.

Навчальна практика «Фізіологія і психологія праці» є практикою професійного спрямування, а саме – основою для формування у студентів навичок організації трудової діяльності з урахуванням людського фактора.

Навчальна практика дозволить не лише зрозуміти природу та вияв фізіологічного і психічного в процесі праці, дослідити окремі фізіологічні та психічні явища та феномени, але й виявити закономірності і механізми виникнення, протікання і прояви фізіологічних, психічних, соціально психологічних явищ в трудовій діяльності, психологічні основи та закономірності процесів трудової діяльності, зрозуміти вплив умов праці на трудову діяльність людини. Практика корисна і для самопізнання студентів, здійснення світоглядних пошуків та остаточної професійної реалізації.

Навчальна практика проводиться серед студентів другого курсу з відривом від навчання протягом двох тижнів.

**БАЗИ НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ**

Навчальна практика «Фізіологія і психологія праці» здобувачів вищої освіти проводиться на базах практики, що забезпечують виконання програми практики, або в структурних підрозділах Кам’янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

**МЕТА І ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИТКИ**

**Мета навчальноїпрактики** – оволодіння студентами практичних знань про функціонування людського організму і активізації психічних функцій в процесі праці, соціально-психологічних і мотиваційних механізмів ефективної праці, психофізіологічних основ наукової організації праці, раціоналізації трудових дій та робочих місць, оволодінні психофізіологічними методами оцінки змін функціонального стану працюючої людини, формувати у студентів навички організації трудової діяльності з урахуванням людського фактора.

Під час навчальної практики студенти ознайомлюються з кваліфікаційними вимогами до фахівців за вибраною спеціальністю, основними видами, завданнями та змістом діяльності.

Відповідно до мети визначено такі**завданняпрактики**:

* застосовувати набуті знання для експертизи рівня розвитку особистості як суб’єкта праці;
* демонструвати навички аналізу ситуації та здійснювати комунікації у різних сферах діяльності;
* оцінювати функціональний стан працівників;
* розробляти заходи щодо підтримання високої працездатності і профілактики перевтоми працівників;
* раціонально розміщувати кадри з урахуванням індивідуальних властивостей працівників для найбільш повного використання їх трудового потенціалу і збільшення ефективності праці;
* засосовувати методи психологіх та фізіології праці для забезпечення ефективності діяльності підприємства, організації чи установи.

Загальну організацію та контроль за проведенням навчальної практики здійснює керівник практики від ВНЗ. Виконання програми практики здійснюється відповідно до складеного студентом, та затвердженого керівником практики від університету, індивідуальним планом практики, який включає етапність та термін виконання завдань практики.

Індивідуальний план заноситься в щоденник практики студентом і хід його виконання контролюється керівником від вищого навчального закладу.

Контроль за якістю проходження студентом навчальної практики проводиться керівником від ВНЗ на загальновідомих принципах навчання в університеті згідно з усією програмою практики, що передбачає періодичну перевірку щоденника щодо виконання студентом програми практики.

**КЛЮЧОВІ КОМПОНЕНТИ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ**

Проходження практики «Фізіологія і психологія праці» забезпечує формування у здобувачів вищої освіти ОКР «Бакалавр» спеціальності 073 «Менеджмент» наступних **фахових компетентностей:**

* інтегральних: здатність розв’язувати складні спеціалізовані практичні проблеми, які характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій і методів соціальних та поведінкових наук;
* загальних: здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу, здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях різного характеру, здатність до адаптації та дій в новій ситуації, здатність генерувати нові ідеї;
* фахових: здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту, здатність планувати діяльність організації та управляти часом, здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішені професійних завдань, здатність мотивувати персонал, здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління, здатність розуміти принципи психології та вміло використовувати їх у професійній діяльності.

**ОСНОВНІ ОБОВ’ЯЗКИ СТУДЕНТА-ПРАКТИКАНТА**

* до початку практики одержати від керівника практичної підготовки по спеціальності направлення, щоденник, повідомлення методичні матеріали (програму, щоденник, методичні рекомендації) та консультації щодо оформлення всіх необхідних документів;
* здійснює свою діяльність у відповідності до правил внутрішнього розпорядку, виконує розпорядження адміністрації установи та керівника практики;
* у повному обсязі виконувати всі завдання, передбачені програмою практики та вказівками її керівників;
* вивчити й суворо дотримуватись правил охорони праці, безпеки життєдіяльності, протипожежної безпеки, виробничої санітарії та правил внутрішнього розпорядку;
* нести відповідальність за виконану роботу та її результати, показувати приклад свідомого і сумлінного ставлення до праці;
* регулярно спілкуватись з керівником практики від кафедри, виконувати його розпорядження та рекомендації;
* вести щоденник встановленої форми, в якому записувати виконану роботу;
* своєчасно, надати керівникам практичної підготовки по спеціальності всі необхідні організаційні документи, а викладачу – керівнику практики від кафедри – щоденник практики та звіт про її проходження. В термін, встановлений наказом ректора, скласти комісії диференційований залік з практики.

***Тривалість робочого часу студентів*** під час проходження практики регламентується Кодексом законів про працю України і складає від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень (ст. 51 із змінами, внесеними Законами № 871-12 від 20.03.91, № 3610-12 від 17.11.93, № 263/95 ВР від 05.07.95), від 18 років і старше – не більше 40 годин на тиждень (ст. 50 в редакції Закону № 871-12 від 20.03.91, із змінами, внесеними Законом № 3610-12 від 17.11.93).

**ЗМІСТ ПРАКТИКИ**

Студенти в процесі проходження навчальної практики ознайомлюються з організаційною структурою, особливостями функціонування та нормативно-правовою базою організації, де проводиться практика, які відображаються у формах, меті, засобах, методах організації діяльності, професійних цінностях, традиціях тощо.

Також в процесі проходження навчальної практики:

* вивчають загальні питання Державного стандарту вищої освіти в Україні та організаційно-методичне підґрунтя навчання у ВНЗ;
* освоюють особливості організації навчальної, науково-дослідницької, самостійної і виховної роботи у ВНЗ, на відповідному факультеті, на випусковій кафедрі;
* вивчають новітні інноваційні та комп'ютерні технології, методи активізації навчання під час проведення лекційних, семінарських занять, практикумів, поточного та підсумкового контролю знань, державної діагностики якості підготовки здобувачів вищої освіти ;
* ознайомлюються зі змістом навчального плану підготовки фахівців, структурою, послідовністю і взаємозв’язком між дисциплінами;
* вивчають сфери їх майбутньої професійної діяльності, і з основних типів підприємств;
* вивчають перелік посад, що може обіймати випускник даного професійного спрямування на підприємствах;
* знайомляться зі змістом освітньо-професійної програми фахівця відповідного професійного спрямування напряму «Менеджмент», а також ознайомити з кваліфікаційними вимогами та основними видами і змістом діяльності менеджера.

Практика проводиться в декілька етапів.

На *першому* етапі здійснюється спрощене узагальнення фізіолого-психологічних особливостей людини.

На *другому* етапі відбувається відвідування міського центру зайнятості.

На *третьому* етапі відбувається виконання завдань змісту практики «Фізіологія і психологія праці».

На *четвертому,* заключному, етапі здобувачі вищої освіти підводять підсумки проходження практики з обов’язковим написанням письмового звіту практики.

***Зміст навчальної практики «Фізіологія і психологія праці»*** ***виконуються в межах тем:***

**Тема 1. Психологічний зміст праці менеджера.** **Методологія і методи психології праці**

Психологія праці як галузь практичної психології. Завдання психології праці на сучасному етапі. Основні складові моменти діяльності. Функціональна структура діяльності. Психофізіологічний аналіз трудової діяльності. Проблема опису структури діяльності. Психологічне знання про працю у творах М. Ломоносова, О. Радищева, О. Герцена. М. Чернишевський про психологічні аспекти праці. На основі вивчення двох-трьох видів професійної діяльності з’ясувати, як предмет і мета праці визначають вимоги до суб’єкта праці.

Емпірико-пізнавальні методи: спостереження як діяльність, як методика і метод; види спостереження. Методи діагностики різних психологічних, психофізіологічних та особистісних характеристик суб’єкта. Методи аналізу та обробки емпіричних даних: порівняльний аналіз якісних характеристик, методи інтерпретації емпіричних даних (різновиди структурного і генетичного методів). Запитальні методи (бесіда, інтерв’ю, анкета). Метод вивчення документації. Метод експертної оцінки. Метод аналізу помилок. Метод праці. Біографічний метод. Алгоритмічний метод. Метод узагальнення незалежних характеристик.

**Тема 2. Психологічна професіографія**

Склад і структура професіограми. Особливості психологічної професіографії. Психограма як ядро професіограми. Особливості структури психограм.

Комплексні, універсальні, спеціальні та часткові професіограми. Проблема систематики професій (спеціальностей) і класифікація професій за основними ознаками праці (предмет, мета, знаряддя, умови). Порівняльний аналіз психограм, які розробляються з метою раціоналізації праці, профнавчання, профорієнтації та профвідбору.

**Тема 3.  Системна психологічна характеристика професійної діяльності. Професійно важливі якості людини.**

Професійно важливі якості та профпридатність. Поняття про профпридатність. Складові профпридатності: професійна підготовка, психофізіологічний потенціал, професійна мотивація, задоволеність, незадоволеність працею. Абсолютність і відносність. Абсолютність і відносність профпридатності. Визначити професійно важливі якості для спеціалістів: сфери освіти; сфери науки; сфери культури; сфери здоров’я.

Системний підхід до вивчення трудової діяльності. Психологічна система діяльності. Професійна діяльність як система. Аналіз професійної діяльності як системи: особистісно-мотиваційний зріз; компонентно-цільовий зріз; інформаційний зріз; структурно-функціональний зріз; індивідуально-психологічний зріз діяльності. Системна психограма.

**Тема 4. Проблеми системогенезу професійної діяльності. Функціональні стани та оцінка робочого місця людини в трудовій діяльності**

Індивідуально-типологічні властивості. Поняття про профпридатність. Складові профпридатності. Мотиви професійної діяльності. Мета професійної діяльності. Підсистема професійних якостей. Абсолютність і відносність професійної придатності/непридатності. Фактори, які зумовлюють успішність формування профпридатності. Програма діяльності. Інформаційна основа діяльності. Прийняття рішення.

Професійна майстерність і динаміка фаз працездатності. Стійкість професійної мотивації. Взаємовідносини в колективі у процесі праці. Види навантаження. Методи та організація праці. Методи тестування функціональних станів. Прогресивна диференціація спеціалізованого досвіду. Потреба в спілкуванні, визнанні і заохоченні. Міжособистісні відносини та їх вплив на продуктивність праці. Стани монотонії, втоми, психічного пересичення.

**Тема 5. Психологічні проблеми професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації. Активні методи в професійному навчанні**

Професійна та післядипломна освіта в Україні: рівні, завдання. Проблема готовності до виконання професійної діяльності: профпідготовка, психологічна готовність. Сенсорне навчання.

Вікові особливості інтелектуальної, афективної, особистісної сфери дорослих людей. Етапи формування сенсомоторних навичок.

Методи повідомлення матеріалу. Метод аналізу конкретних ситуацій. Рольові ситуації. Методи «мозкової атаки», «брейн-стормінг». Психологічні основи проведення ділової гри.

Виокремити основні етапи подачі та засвоєння інформації активними методами професійного навчання. Розробити приклад подачі інформації у вигляді рольової гри. Креативний тренінг.

**Тема 6. Основи професійної освіти (психологічні питання виробничого навчання) і підготовки кадрів**

Виробниче навчання. Профтехосвіта. Індивідуалізація навчання. Самонавчання. Оптимізація навчального процесу.

Поетапне формування професійних знань, умінь, навичок. Формування пізнавальної мотивації. Вивчення специфіки певного підприємства і визначення «виробничих компонентів», що потребують психологічних досліджень. Організація і спосіб активізації навчальної діяльності. Психологічні питання трудового навчання і виховання у закладах освіти.

**Тема7. Професійна адаптація. Кризи професійного становлення.**

Психологічні фактори професійної діяльності. Рівні професійної адаптації. Рівні соціальної адаптації. Рівні виробничої адаптації. Професійна психологія особистості. Приклади адаптації спеціалістів різних професій. Вікові кризи. Професійні кризи. Життєві кризи. Особистісні кризи.

Основні функції і завдання психолога на підприємстві: вивчення специфіки цього підприємства і визначення «виробничих компонентів», що потребують психологічних досліджень; підготовка висновків і рекомендацій та впровадження їх у практику; перевірка дієвості впроваджених психологічних рекомендацій; розробка психологічного мінімуму для різних категорій працівників досліджуваного підприємства. Невротичні кризи. Фактори криз професійного становлення. Організація і проведення психологічного навчання.

**Тема 8. Психологічна ланка служб зайнятості, профорієнтації, соціально-професійної адаптації молоді. Методика проведення психологічного профвідбору серед дорослого населення. Інтегральні психічні процеси як предмет психологічного аналізу діяльності. Психологічний аналіз прийняття рішення**

Модель психологічної ланки соціальних служб. Основні функції і завдання психолога на підприємстві. Організація і проведення психологічних досліджень. Підготовка висновків і рекомендацій та впровадження їх у практику. Перевірка дієвості впроваджених психологічних рекомендацій. Психологічні проблеми професійної переорієнтації дорослих.

Впровадження психологом-практиком перевірених рекомендацій психологічної науки на підприємстві. Вивчення специфіки досліджуваного підприємства і визначення «виробничих компонентів», що потребують психологічних досліджень. Розробка психологічного мінімуму для різних категорій працівників досліджуваного підприємства. Організація і проведення психологічного навчання.

Психологічний аналіз діяльності і проблема психічних процесів. Інтегральні психічні процеси як регулятори діяльності. Психологічний аналіз прийняття рішення як інтегрального психічного процесу регуляції діяльності. Системна методологія як основа вивчення інтегральних психічних процесів у структурі діяльності.

**ВИМОГИ ДО ЗВІТНОЇ ДОКУМЕНТАЦІЇ**

Для студентів першого (бакалавратського) рівня вищої освіти за спеціальністю 073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування планується виконання таких **індивідуальних завдань** з практики:

1. Написання реферату за напрямом «Фізіологічні основи трудової діяльності менеджера та психологічні аспекти його праці».
2. Аналіз бібліотечних ресурсів, Інтернет-джерел та формування особистого фонду навчальної літератури за фахом.
3. Складання глосарію основного понятійного апарату «Фізіологія і психологія праці» (30 термінів).
4. Складання характеристики – презентації підприємства, установи чи організації, на яке була здійснена ознайомча екскурсія.
5. Характеристика функціонування фізіологічних систем організму під впливом трудового навантаження і умов праці.
6. Основні психічні явища і їх роль в поцесі праці.
7. Психофізіологічні проблеми проектування раціональних режимів праці і відпочинку.
8. Особливості профорієнтації, профвідбору і профнавчання.
9. Соціально-психологічні особливості управлінської діяльності.
10. Організації трудової діяльності з урахуванням людського чинника.
11. Взаємодії з підлеглими на основі знань їх психологічних особливостей.

Після закінчення терміну начальної практики, студенти звітують про виконання програми та індивідуального завдання. Звіт має відображати результати теоретичної та практичної діяльності студента впродовж навчальної практики. Звіт про проходження практики оформлюється кожним студентом окремо з такими структурними елементами:

* + оформлений щоденник практики;
	+ звіт з практики відповідно до графіку;
	+ аналіз особливостей діяльності, організаційної структури, посадових обов’язків менеджера;
	+ індивідуальне завдання.

Всі частини звіту з практики мають бути оформлені відповідно до таких вимог: формат А4, гарнітура Times New Roman, кегль 14, міжрядковий інтервал 1,5, абзацний відступ 1,25 см. Поля: ліве – 3 см, нижнє та верхнє – 2 см, праве – 1 см. Приблизний загальний обсяг звіту з практики – 8-12 сторінок.

Звіти, які не відповідатимуть означеним вимогам, повертатимуться на доопрацювання.

Оформлення звіту є обов’язковою умовою складання заліку з навчальної практики та переведення на наступний курс.

Студент допускається до складання диференційованого заліку з навчальної практики у разі виконання програми практики в повному обсязі.

Для одержання повної уяви про роботу служб та підрозділів університету, керівник від кафедри практики проводить зі здобувачами вищої освіти ознайомчу екскурсію до випускової кафедри факультету та проводять конкретні екскурсії в окремі підрозділи (музей, бібліотека, міський центр зайнятості) для забезпечення успішного виконання здобувачами вищої освіти завдань практики. Згідно плану проведення практики спеціалісти підприємства або інші провідні спеціалісти проводять заняття у вигляді лекцій, семінарів і практичних робіт безпосередньо на виробничому місці, які розкривають практикантам особливості їх майбутньої спеціальності.

**КРИТЕРІЇ ТА НОРМИ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ, УМІНЬ І НАВИЧОК СТУДЕНТІВ З НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ «ФІЗІОЛОГІЯ І ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ»**

Поточний контроль полягає в перевірці теоретичних знань та практичних умінь і навичок під час проходження практики та звітної документації. Загальна оцінка студента – комплексна, яка включає оцінку за кожен вид роботи, а саме за:

* індивідуальне завдання
* участь у тренінгах
* виконання ситуаційних вправ
* інтерактивна взаємодія
* виконання тестових завдань
* ведення щоденника
* оформлення звіту.

При оцінюванні роботи студентів-практикантів береться до уваги також культура оформлення звітної документації.

Загальна оцінка виставляється членами комісії, враховуючи оцінку групового методиста. Якщо студент не виконав хоча б одного виду завдань практики, загальна позитивна оцінка йому не може бути виставлена.

Підсумкова оцінка виставляється комісією колегіально за наступними критеріями:

***90–100 балів*** ставиться, якщо звітна документація подана вчасно, звіт складений згідно з вимогами програми практики; всі питання розкриті повністю, індивідуальне завдання виконано на високому рівні; студент використовує набуті теоретичні знання при аналізі практичного матеріалу; при захисті звіту на усі питання студент відповідає в повному обсязі, в матеріалі орієнтується вільно.

***82–89 балів*** студент отримує, якщо звітна документація подана вчасно, звіт складений згідно з вимогами програми практики; виконані всі завдання, але можуть бути незначні помилки і зауваження, індивідуальне завдання виконано на високому рівні, захищено дуже добре, на усі питання студент відповідає в повному обсязі, в матеріалі орієнтується вільно.

***75–81 балів*** ставиться, якщо звітна документація подана з запізненням, звіт складений згідно з вимогами програми практики; розкрито більшість питань, індивідуальне завдання виконано, але з окремими помилками і недоліками, оформлено і захищено на високому рівні, на питання надані вичерпні відповіді.

***67–74 балів*** ставиться, якщо звіт подано з запізненням, більшість завдань не розкрито, виконання індивідуального завдання має формальний характер, звіт оформлено недбало, при захисті звіту студент невпевнений у відповідях.

***60–66 балів*** студент отримує, якщо звіт подано невчасно, усі завдання виконано формально, звіт оформлено недбало, при захисті звіту студент невпевнений у відповідях.

***1–59 балів*** – студент не надав звіт, або надав звіт з запізненням, не відповідає на питання щодо практики, майже не орієнтується в звіті, не може захистити звіт, практичні навички не сформовані.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рейтингова****оцінка з кредитного****модуля** | **Оцінка за шкалою ЕСТ8** | **Рекомендовані****системою ЕСТ8****статистичні****значення (у %)** | **Екзаменацій­на оцінка за національною****шкалою** | **Національна****залікова****оцінка** |
| 90-100 ібільше | А (відмінно) | **10** | відмінно | зараховано |
| 82-89 | В (дуже добре) | **25** | добре |
| 75-81 | С (добре) | **30** |
| 67-74 | D (задовільно) | **25** | задовільно |
| 60-66 | Е (достатньо) | **10** |
| 35-59 | FХ (незадовільно зможливістю повторного складання) |  |  | не зараховано |
| 34 і менше | F (незадовільно зобов'язковимпроведеннямдодаткової роботищодо вивченнянавчальногоматеріалукредитногомодуля) |  | незадовільно | не допущено |

ЗРАЗКИ ОФОРМЛЕННЯ ДОКУМЕНТАЦІЇ

ПРАКТИКИ

Титульний лист звіту має такий вигляд:

Міністерство освіти і науки України

Кам’янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

**ЗВІТ**

Студента(ки) \_\_\_\_\_\_курсу економічного факультету

Спеціальності 073 Менеджмент

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(прізвище, ім’я, по-батькові)

Проходження навчальної практики в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(назва закладу)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (місце знаходження закладу)

 Методист \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (П.І.Б.)

\підпис\

**2020-2021 н.р.**

**СХЕМА ЗВІТУ СТУДЕНТА-ПРАКТИКАНТА**

**І. Системна психологічна характеристика професійної діяльності. Професійно важливі якості людини.**

Поняття та складові профпридатності:

Абсолютність і відносність профпридатності.

Професійно важливі якості для спеціалістів.

Професійна діяльність як система.

Аналіз професійної діяльності як системи.

Системна психограма.

**ІІ. Психологічні проблеми професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації. Активні методи в професійному навчанні.**

Професійна та післядипломна освіта в Україні.

Проблема готовності до виконання професійної діяльності.

Вікові особливості інтелектуальної, афективної, особистісної сфери дорослих людей. Етапи формування сенсомоторних навичок.

Методи повідомлення матеріалу. Метод аналізу конкретних ситуацій. Рольові ситуації. Методи «мозкової атаки», «брейн-стормінг».

**ІІІ. Професійна адаптація. Кризи професійного становлення.**

Психологічні фактори професійної діяльності. Рівні професійної адаптації. Рівні соціальної адаптації. Рівні виробничої адаптації. Професійна психологія особистості. Приклади адаптації спеціалістів різних професій. Вікові кризи. Професійні кризи. Життєві кризи. Особистісні кризи.

Основні функції і завдання психолога на підприємстві.

Невротичні кризи.

Фактори криз професійного становлення. Організація і проведення психологічного навчання.

**ІV. Психологічна ланка служб зайнятості, профорієнтації, соціально-професійної адаптації молоді. Методика проведення психологічного профвідбору серед дорослого населення. Інтегральні психічні процеси як предмет психологічного аналізу діяльності. Психологічний аналіз прийняття рішення**

Основні функції і завдання психолога на підприємстві. Організація і проведення психологічних досліджень.

Підготовка висновків і рекомендацій та впровадження їх у практику.

Перевірка дієвості впроваджених психологічних рекомендацій.

Психологічні проблеми професійної переорієнтації дорослих.

Розробка психологічного мінімуму для різних категорій працівників досліджуваного підприємства.

Організація і проведення психологічного навчання.

Психологічний аналіз прийняття рішення як інтегрального психічного процесу регуляції діяльності. Системна методологія як основа вивчення інтегральних психічних процесів у структурі діяльності.

**V. Список використаних джерел.**

Дата Підпис студента

**Примітка**:

Звіт підписується і оцінюється керівником практики і разом з іншими документами подається на рецензування керівнику практики від факультету.

Звіт з практики захищається студентом в комісії, призначеній завідуючим кафедри.

**РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Алехина Е.А., Горбачев М.И. и др. Психология делового преуспевания. Москва: Владос-Пресс, 2001. 304 с.
2. Керб Л.П. Основи охорони праці: Навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2003, 215 с.
3. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебн. для вузов. Москва: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. 350 с.
4. Корольчук М.С, Психофізіологія діяльності / Підручник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Ельга, Ніка-Центр, 2003. 400 с.
5. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: Підручник. Київ: КНЕУ, 2003. 367 с.
6. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: Навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2000. 232с.
7. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: Навч.-методичний посібник для самост. вивчення дисципліни. Київ: КНЕУ, 2002. 182 с.
8. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологя праці. Київ: КНЕУ, 2000.
9. Кундиев Ю.И., Навакатикян А.О., Бузунов В.А. Гигиена и физиология труда на тепловых электростанциях. Москва: Медицина, 1982. 222 с.
10. Курс практической психологии, или как научиться работать и добиться успеха: Учебн.пособие для высш. управленч. персонала / Автор-сост. Р.Р.Кашапов. Ижевск: Изд-во Удмуртского ун-та, 1997.
11. Лукьянченко Н.Д., Бунтовская Л.Л. Физилогия и психология труда: Учебное пособие. Донецк: ДонНУ, 2003. 285 с.
12. Лукьянченко Н.Д., Бунтовская Л.Л. Физиология и психология труда. Донецк: ДонНУ, 2003. 285 с.
13. Лукьянченко Н.Д., Бунтовская Л.Л., Шаульская Л.Л., Еськов А.Л. Социально-психологические основы управления. Донецьк: ДонНУ, 2002. 135 с.
14. Немов Р.С. Психология: Учебн. для студентов. В 3-х кн. 2-е изд. Москва: Просвещение: Владос, 1995.
15. Основы профессионального психофизиологического отбора /Отв. ред. Ф.Н. Серков. Київ: Наук.думка, 1987. 244с.
16. Психологія: Підручник/Ю.Л. Трофімов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук та ін.; за ред. Ю.Л. Трофімова. 2-ге вид., стереотип. Київ: Либідь, 2000. 558 с.
17. Станкин М.И. Психология управления. М.: Бизнес – школа Интел Синтез, 1999.
18. Столяренко Л.Д. Основы психологии. Ростов н/Д: Феникс, 1997. 736 с.
19. Сухарев В. Этика и психология делового человека. М.: Гранд, 1997.
20. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. СПб: Энергоатомиздат, 1997.