

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 13.09.2022 15:59:34
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Утверждаю:

Руководитель ООП

д. психол. н., профессор

Т.А. Жалагина



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА И КОНФЛИКТА

Направление подготовки

37.06.01 Психологические науки

Направленность

19.00.03 Психология труда, инженерная психология, эргономика

Для аспирантов 2 курса очной формы обучения,

3 курса заочной формы обучения

Подготовка кадров высшей квалификации

Составитель: д. психол. н., профессор Т.А. Жалагина

Тверь, 2017 г.

I. Аннотация

1. Наименование дисциплины в соответствии с учебным планом

«Психология профессионального стресса и конфликта»

2. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование представлений о механизмах возникновения, развития, диагностики, профилактики профессионального стресса и конфликта как проявлениях негативного влияния профессиональной деятельности на личность субъекта труда.

Задачами освоения дисциплины являются:

- развитие у аспирантов знаний о психологических механизмах формирования профессионального стресса и конфликта;
- формирование готовности к успешной практико-ориентированной деятельности по изучению психологических проблем труда;
- закрепление навыков по самостоятельному выбору средств психологической диагностики и профилактики профессионального стресса и конфликта.

3. Место дисциплины в структуре ООП

Учебная дисциплина «Психология профессионального стресса и конфликта» относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана. Эта дисциплина опирается на ранее полученные студентами знания по таким учебным курсам как «Психология», «Инженерная психология и эргономика», «Социология», «Философия» и др. Освоение данной дисциплины необходимо для успешного осуществления научно-исследовательской деятельности и подготовки научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук.

К «входным» знаниям, умениям и навыкам обучающегося, необходимым при освоении данной дисциплины, относятся: знание основ общей психологии, конфликтологии, психодиагностики, философии, социологии, менеджмента.

4. Объем дисциплины:

3 зачетных единицы, 108 академических часов, **в том числе**

Очная форма обучения

контактная работа: лекции – 4 часа, практические занятия – 4 часа;
самостоятельная работа – 100 часов.

Заочная форма обучения

контактная работа: лекции – 4 часа, практические занятия – 4 часа;
самостоятельная работа – 100 часов.

5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-5 – Способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития	Базовый этап Владеть: – способами выявления и оценки индивидуально-личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития. Уметь: – осуществлять личностный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом. Знать: – содержание процесса целеполагания, профессионального и личностного развития, его особенности и способы реализации при решении

	<p>профессиональных задач, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда.</p>
<p>ПК-2 – Готовность к освоению методологических основ теоретических и эмпирических исследований психологического содержания трудовой деятельности, готовностью к постановке исследовательских задач, разработке дизайна психологических исследований, обработке, анализу, интерпретации и обобщению результатов исследования профессионально важных качеств представителей разнотипных классов и видов профессий</p>	<p style="text-align: center;">Продвинутый этап</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы диагностики функциональных состояний, профессионально важных качеств и особенностей профессионального становления человека субъекта труда; – создавать и использовать методы психологического воздействия на функциональные состояния, профессионально важные качества и профессиональное становление субъекта труда. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – психологическую структуру профессионально важных качеств; – современные классификации профессий; – психологические детерминанты эффективной и надежной деятельности.

6. Форма промежуточной аттестации: зачет.

7. Язык преподавания русский.

**II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)
с указанием отведенного на них количества академических часов и видов
учебных занятий**

1. Для аспирантов очной формы обучения

№	Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа		Самост. работа (час.)
			Лекции	Практи- ческие занятия	
1	Теоретико-методологические основы исследования взаимодействия личности и профессии Профессиональная деятельность как фактор развития личности.	17	1	0	16
2	Определение понятия «стресс», причины его возникновения Психологические модели и подходы к стрессу. Стрессогенные факторы. Понятие профессионального (информационного) стресса в операторской деятельности. Стрессогенные факторы в профессиональной деятельности. Умственная рабочая нагрузка как причина профессионального стресса.	18	1	1	16
3	Последствия и профилактика стресса Формирование стрессоустойчивости. Способы саморегуляции психологического состояния.	18	0	1	17
4	Конфликты в организации Типы организационных конфликтов и способы их урегулирования. Конфликты в организации и особенности социально-психологического климата. Силь руководства и тип организационной структуры как факторы, влияющие на социально-психологический климат на производстве. Типичные организационно-технические причины конфликтов. Профессиональный стресс и его влияние на уровень конфликтности личности.	18	1	0	17

5	Разрешение конфликтов Возникновение конфликтов, выбор стратегии реагирования. Показатель завершения конфликта. Сравнительный анализ понятий: разрешение, соглашение, управление, урегулирование, завершение. Показатели неуправляемости и трудноразрешимости конфликтов. Этапы переговоров и разрешения конфликта. Стратегии разрешения: уход, приспособление, конкуренция, компромисс, сотрудничество. Аргументы в пользу применения каждой стратегии.	19	1	1	17
6	Модели разрешения конфликтов: посредничество; арбитраж. Схема социально-психологической работы конфликтолога по модели арбитража и по модели посредничества. Руководитель фирмы в роли арбитра: ограничения и психологический риск. Требования к подготовке арбитра и посредника. Основные достоинства обеих процедур по управлению конфликтов. Условия эффективного применения процедур посредничества и арбитража при разрешении конфликтных ситуаций. Виды посредничества. Использование других социально-психологических технологий (Т-группы, «круглые столы», тренинг сензитивности и др.) в комплексе с методом посредничества как способов профилактики деструктивных исходов при урегулировании конфликтных ситуаций.	18	0	1	17
ИТОГО		108	4	4	100

2. Для аспирантов заочной формы обучения

№	Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа		Самост. работа (час.)
			Лекции	Практи- ческие занятия	
1	Теоретико-методологические основы исследования взаимодействия личности и профессии Профессиональная деятельность как фактор развития личности.	17	1	0	16

2	Определение понятия «стресс», причины его возникновения Психологические модели и подходы к стрессу. Стрессогенные факторы. Понятие профессионального (информационного) стресса в операторской деятельности. Стрессогенные факторы в профессиональной деятельности. Умственная рабочая нагрузка как причина профессионального стресса.	18	1	1	16
3	Последствия и профилактика стресса Формирование стрессоустойчивости. Способы саморегуляции психологического состояния.	18	0	1	17
4	Конфликты в организации Типы организационных конфликтов и способы их урегулирования. Конфликты в организации и особенности социально-психологического климата. Стиль руководства и тип организационной структуры как факторы, влияющие на социально-психологический климат на производстве. Типичные организационно-технические причины конфликтов. Профессиональный стресс и его влияние на уровень конфликтности личности.	18	1	0	17
5	Разрешение конфликтов Возникновение конфликтов, выбор стратегии реагирования. Показатель завершения конфликта. Сравнительный анализ понятий: разрешение, соглашение, управление, урегулирование, завершение. Показатели неуправляемости и трудноразрешимости конфликтов. Этапы переговоров и разрешения конфликта. Стратегии разрешения: уход, приспособление, конкуренция, компромисс, сотрудничество. Аргументы в пользу применения каждой стратегии.	19	1	1	17

6	<p>Модели разрешения конфликтов: посредничество; арбитраж.</p> <p>Схема социально-психологической работы конфликтолога по модели арбитража и по модели посредничества. Руководитель фирмы в роли арбитра: ограничения и психологический риск. Требования к подготовке арбитра и посредника. Основные достоинства обеих процедур по управлению конфликтов. Условия эффективного применения процедур посредничества и арбитража при разрешении конфликтных ситуаций.</p> <p>Виды посредничества. Использование других социально-психологических технологий (Т-группы, «круглые столы», тренинг сензитивности и др.) в комплексе с методом посредничества как способов профилактики деструктивных исходов при урегулировании конфликтных ситуаций.</p>	18	0	1	17
	ИТОГО	108	4	4	100

III. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине:

1. Методические рекомендации по составлению интеллект-карты.
2. Самостоятельная подготовка к решению кейсов.
3. Практическая работа «Программа психодиагностического исследования профессионального стресса и конфликта».
4. Практическая работа «Программа психологической профилактики»
5. Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине «Психология профессионального стресса и конфликта».

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

- 1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции УК-5:** Способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития.

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
<p>Базовый, владеть: – способами выявления и оценки индивидуально-личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития.</p>	<p>Практическая работа «Программа психологической профилактики» На основе изучения научной литературы студенту предлагается разработать систему занятий для профилактики стресса, включающую следующие компоненты:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Описать концептуальные основания подготовки к групповой работе.</i> 2. <i>Выделить круг вопросов, которые необходимо проанализировать при работе с группой. Определить основные психодраматические методики и тренинги. Обосновать их значимость.</i> 3. <i>Подобрать и подготовить ведущих, разработать для них практические задания (психотехнические упражнения, ролевые игры и пр.), направленные на освоение важных практических навыков.</i> 4. <i>Систематизировать практические задания и представить их в виде тренингов или психодраматических занятий с указанием целей, задач и предполагаемого результата.</i> 	<p>Максимум 20 баллов: 20 баллов – разработаны все 4 требуемые компонента программы, прослеживается креативный подход к и обоснованию развиваемой компетенции, пошаговые формулировки алгоритмов практической работы пошагово выверены; 15 баллов – присутствуют 3 требуемых компонента программы, модель развиваемой компетенции создана на основе широко известной базовой психологической концепции, неполное соответствие темы программы и отдельных психологических техник; 10 баллов – присутствуют 2-3 требуемых компонента программы, не представлено концептуальное обоснование модели развиваемой компетенции, предложенные техники и упражнения не соответствуют теме программы; 5 баллов – присутствует 1-2 требуемых компонента программы, не представлено концептуальное обоснование модели развиваемой компетенции.</p>
<p>Базовый, уметь: – осуществлять личностный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных</p>	<p>Кейсы Примеры ситуаций: «Конференция» <i>Вы и Ваш коллега, который должен сейчас выступить на очень важной конференции,</i></p>	<p>Максимум 10 баллов за решенный кейс: 10 баллов за кейс – даны и теоретически обоснованы несколько вариантов решений.</p>

<p>ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом.</p>	<p><i>приехали за 10 минут до начала. Неожиданно Ваш коллега говорит: «Я так волнуюсь, что не смогу выступить: боюсь, что все сорву!» Ваши действия?</i></p> <p>«Слияние»</p> <p><i>В крупной компании сложилась такая ситуация: региональный отдел продаж длительное время находился в офисе, отделенном от других отделов. Отдел большой, профессионально сильный, с очень опытным руководителем. В какой-то момент руководством всей компании было принято решение о слиянии и перемещении всех отделов в общий офис. Возник конфликт.</i></p> <p><i>Определите истинные и мнимые позиции сторон и предложите пути решения конфликта?</i></p> <p>«Стрессовое интервью».</p> <p><i>Девушка проходила отбор для работы бортпроводницей. В одной из авиакомпаний претенденты после собеседования с психологами выходили с красными лицами, кто-то в слезах, кто-то разгневанный. Происходившее собеседование условно можно назвать «стрессовым интервью» - две женщины-психолога очень развязно себя вели, задавали вопросы, которые в лучшем случае можно назвать некорректными, например: «Почему вы такая толстая?» аргументировали свое поведение они тем, что профессия бортпроводника предъявляет большие требования к стрессоустойчивости. У претендентки возникло ощущение, что психологи получали</i></p>	<p>5 балл за кейс – дан и слабо теоретически обоснован один вариант решения.</p> <p>1 балл за кейс – дан один необоснованный вариант решения.</p>
--	--	---

	<p>удовольствие и наслаждались ситуацией. Устраиваться в эту авиакомпанию девушка передумала и успешно прошла отбор в другую, там тоже было психологическое собеседования, проводил его интеллигентный психолог, который предлагал найти решения проблемных ситуаций, возникающих в работе бортпроводницы. Как вы считаете, этично ли проведение «стрессового интервью»?</p>	
<p>Базовый, знать: – содержание процесса целеполагания, профессионального и личностного развития, его особенности и способы реализации при решении профессиональных задач, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда.</p>	<p>Составление интеллект-карты. Примерные темы для составления интеллект-карт:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие личности 2. Профессионализм 3. Стрессоустойчивость 	<p>Максимум 10 баллов за интеллект-карту: 10 баллов – верно обозначены все структурные элементы объекта, определен и корректно сформулирован характер связей всех структурных элементов; 5 балла – верно обозначены отдельные структурные элементы, определен и корректно сформулирован характер между некоторыми структурными элементами; 1 балл – верно обозначены отдельные структурные элементы, но дана некорректная формулировка характера связей между структурными элементами.</p>

2. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции ПК-2: Готовность к освоению методологических основ теоретических и эмпирических исследований психологического содержания трудовой деятельности, готовностью к постановке исследовательских задач, разработке дизайна психологических исследований, обработке, анализу, интерпретации и обобщению результатов

исследования профессионально важных качеств представителей разнотипных классов и видов профессий.

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
<p>Продвинутый, уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы диагностики функциональных состояний, профессионально важных качеств и особенностей профессионального становления человека субъекта труда; – создавать и использовать методы психологического воздействия на функциональные состояния, профессионально важные качества и профессиональное становление субъекта труда. 	<p>Практическая работа «Программа психодиагностического исследования профессионального стресса и конфликта»</p> <p><i>1. Ознакомиться с методиками, применяемыми в целях диагностики профессионального стресса и конфликта, а также с основными принципами и положениями психодиагностики в сфере труда.</i></p> <p><i>2. Подобрать методики для всестороннего обследования субъекта труда (по 5 методик на каждый исследуемый феномен).</i></p> <p><i>3. Обосновать выбор методик, привести их описание и оформить их в виде программы психодиагностического обследования в соответствии с методическими указаниями.</i></p>	<p>Максимум 20 баллов:</p> <p>20 баллов – в программе представлены и описаны все 10 методик, направленные на диагностику указанных сфер психики, при обосновании методик прослеживается высокий уровень теоретических знаний;</p> <p>15 баллов – присутствуют 6-8 требуемых методик, которые описаны и обоснованы;</p> <p>10 баллов – присутствуют 4-6 требуемых методик, которые выбраны при неполном соответствии с принципами психодиагностического обследования в психологии труда;</p> <p>5 баллов – присутствует 3-4 методики, выбор которых не обоснован, нет описания методик.</p>
<p>Продвинутый, знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – психологическую структуру профессионально важных качеств; – современные классификации профессий; – психологические детерминанты эффективной и 	<p>Устный ответ на вопрос</p> <p>Примеры вопросов:</p> <p><i>1. Базовые сценарии профессионального развития личности.</i></p> <p><i>2. Теории и модели стресса.</i></p> <p><i>3. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.</i></p>	<p>Максимум 20 баллов за ответ на вопрос:</p> <p>20 баллов за ответ – тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения;</p> <p>15 баллов за ответ – тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения, допущена фактическая ошибка, не приведшая к существенному искажению</p>

надежной деятельности.		<p>смысла;</p> <p>10 баллов за ответ – аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен;</p> <p>5 баллов за ответ – аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен, допущены многочисленные речевые ошибки, затрудняющие понимание смысла сказанного;</p> <p>1 балл за ответ – терминологический аппарат непосредственно не связан с раскрываемой темой.</p>
------------------------	--	--

V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) Основная литература:

1. Конфликтология: учебник [Электронный ресурс]/ под ред. В.П. Ратникова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 543 с. - Режим доступа: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393)
2. Пырьев Е.А. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.А. Пырьев. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 455 с. – Режим доступа: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999)

б) Дополнительная литература:

1. Егидес А.П. Психология конфликта [Электронный ресурс]: учеб. пособие/ А. П. Егидес. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/451312>
2. Золотарева К.В. Личностные детерминанты нервно-психической устойчивости у представителей стрессогенной профессии [Электронный ресурс]/ К.В. Золотарева. - М.: Лаборатория книги, 2010. - 104 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87277>

3. Куприянов М.К. Изучение стрессоустойчивости личности в условиях промышленного предприятия [Электронный ресурс]/ М.К. Куприянов. - М.: Лаборатория книги, 2010. - 101 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86949>

4. Обознов А.А. Психическая регуляция операторской деятельности (в особых условиях рабочей среды) [Электронный ресурс]/ А.А. Обознов. - М.: Институт психологии РАН, 2003. - 184 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86435>

в) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://azps.ru>
2. <http://psylab.info>
3. <http://vsetesti.ru>
4. <http://www.mind-map.ru>

VI. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Методические рекомендации по составлению интеллект-карты

Интеллект-карта – это инструмент, позволяющий:

- эффективно структурировать и обрабатывать информацию;
- мыслить, используя весь свой творческий и интеллектуальный потенциал.

Интеллект-карты применяются для решения таких задач как проведение презентаций, принятие решений, планирование своего времени, запоминание больших объемов информации, проведение мозговых штурмов, самоанализ, разработка сложных проектов, собственное обучение, развитие и многих других.

Рекомендации по составлению интеллект-карт:

- лучше, если на интеллект-карте будет не более 5-7 элементов; если элементов больше – постарайтесь сгруппировать между собой.

- интеллект-карта должна быть логичной, т.е. соблюдены отношения между элементами.
- лучше, если на интеллект-карте будет много разных визуальных образов, которые просто запомнить: используйте различные цвета, рисунки, символы.
- всегда удобно, когда интеллект-карта симметрична: так, запомнив одну ее часть, вы легко сможете восстановить другую.
- центральное место в карте должен занимать ключевой элемент; если нужно отобразить временную шкалу, то обычно слева обозначают прошедшее время, справа – будущее.

Пример интеллект-карты:

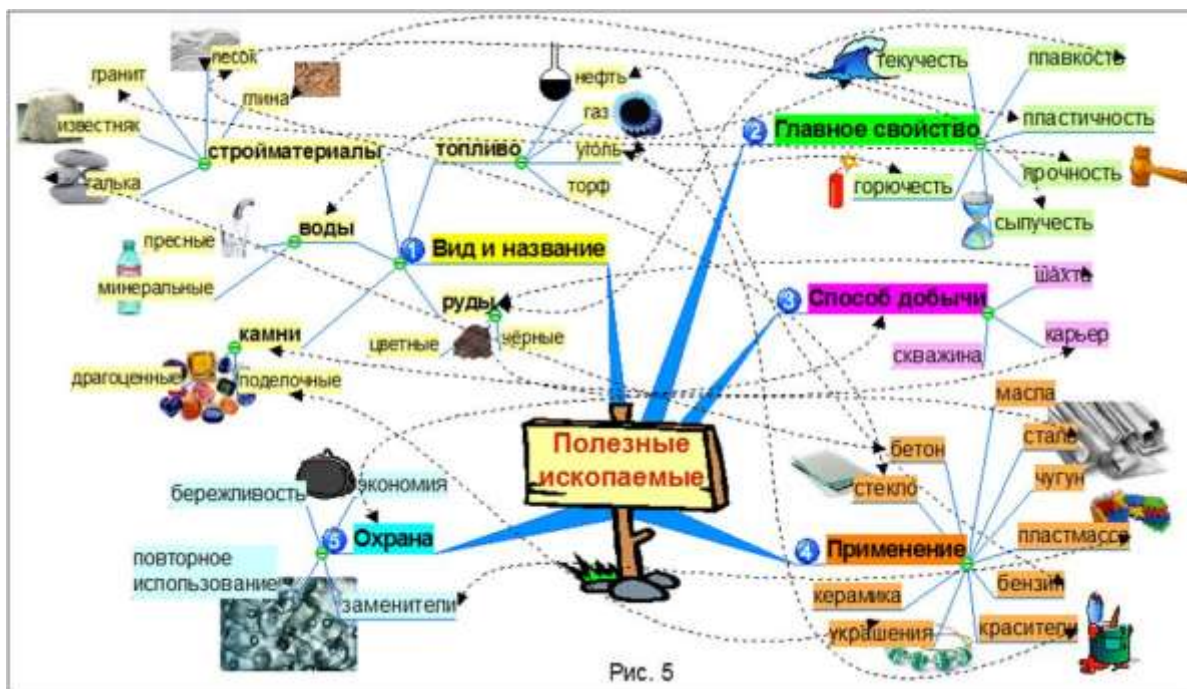


Рис. 5

Более подробно с процессом составления интеллект-карты можно ознакомиться на сайте <http://www.mind-map.ru>

Примерные темы для составления интеллект-карт по курсу «История психологии труда»:

1. Развитие личности
2. Профессионализм
3. Стрессоустойчивость

2. Самостоятельная подготовка к решению кейсов

Цель данной работы – закрепление знаний по «Психологии профессионального стресса и конфликта» и развитие умения их применять в сложных ситуациях трудовой деятельности.

Заблаговременно аспиранты получают установку на проведение занятия в форме решения задачи. Им сообщают тему и цель занятия. Дают указания по повторению лекционного материала, самостоятельному изучению литературы и повторению пройденных тем.

Кейс «Конференция»

Вы и Ваш коллега, который должен сейчас выступить на очень важной конференции, приехали за 10 минут до начала. Неожиданно Ваш коллега говорит: «Я так волнуюсь, что не смогу выступить: боюсь, что все сорву!» Ваши действия?

Кейс «Слияние»

В крупной компании сложилась такая ситуация: региональный отдел продаж длительное время находился в офисе, отделенном от других отделов.

Отдел большой, профессионально сильный, с очень опытным руководителем. В какой-то момент руководством всей компании было принято решение о слиянии и перемещении всех отделов в общий офис. Возник конфликт.

Определите истинные и мнимые позиции сторон и предложите пути решения конфликта?

Кейс «Стрессовое интервью». Девушка проходила отбор для работы бортпроводницей. В одной из авиакомпаний претенденты после собеседования с психологами выходили с красными лицами, кто-то в слезах, кто-то разгневанный. Происходившее собеседование условно можно назвать «стрессовым интервью» - две женщины-психолога очень развязно себя вели, задавали вопросы, которые в лучшем случае можно назвать некорректными, например: «Почему вы такая толстая?» аргументировали свое поведение они тем, что профессия бортпроводника предъявляет большие требования к

стрессоустойчивости. У претендентки возникло ощущение, что психологи получали удовольствие и наслаждались ситуацией. Устраиваться в эту авиакомпанию девушка передумала и успешно прошла отбор в другую, там тоже было психологическое собеседования, проводил его интеллигентный психолог, который предлагал найти решения проблемных ситуаций, возникающих в работе бортпроводницы. Как вы считаете, этично ли проведение «стрессового интервью»?

3. Практическая работа «Программа психодиагностического исследования профессионального стресса и конфликта»

Психодиагностический аспект применения знаний по данной дисциплине предполагает умение студентов подбирать и применять психодиагностические методики. Аспирантам предлагается:

1. Ознакомиться с методиками, применяемыми в целях диагностики профессионального стресса и конфликта, а также с основными принципами и положениями психодиагностики в сфере труда.
2. Подобрать методики для всестороннего обследования субъекта труда (по 5 методик на каждый исследуемый феномен).
3. Обосновать выбор методик, привести их описание и оформить их в виде программы психодиагностического обследования в соответствии с методическими указаниями.
4. Оформить результаты работы в виде «Программы психодиагностического обследования», включающей: 1) титульный лист; 2) описание изучаемых феноменов; 3) принципы проведения психодиагностического обследования с данной категорией респондентов; 4) перечень диагностических методик (инструкция, стимульный материал, протокол, процесс обследования); 5) список литературы.

Программа обследования оформляется и сдается преподавателю в печатном виде, учитывая следующие требования к оформлению:

– текст программы должен быть снабжен ссылками на научную психологическую литературу; пример оформления ссылки: (Панов В.И., 2014, с. 182) либо [4, с. 182].

– шрифт «Times new roman»; размер шрифта основного текста – 14 пт.; размер шрифта в таблицах – 12 пт.; межстрочный интервал основного текста – 1,5; межстрочный интервал текста в таблицах – 1,15; интервал между абзацами – 0; абзацный отступ – 1,25; выравнивание основного текста «по ширине»; выравнивание заголовков «по центру»; поля – «обычные»: верхнее и нижнее – 2 см., правое – 1,5 см., левое – 3 см.; названия рисунков – внизу рисунка, выравнивание «по центру»; названия таблиц – вверху таблицы, выравнивание «по правому краю».

4. Практическая работа «Программа психологической профилактики»

На основе изучения научной литературы студенту предлагается разработать систему занятий для профилактики стресса и конфликта, включающую следующие компоненты:

1. Описать концептуальные основания подготовки к групповой работе.

2. Выделить круг вопросов, которые необходимо проанализировать при работе с группой. Определить основные психодраматические методики и тренинги. Обосновать их значимость.

3. Подобрать и подготовить ведущих, разработать для них практические задания (психотехнические упражнения, ролевые игры и пр.), направленные на освоение важных практических навыков.

4. Систематизировать практические задания и представить их в виде тренингов или психодраматических занятий с указанием целей, задач и предполагаемого результата.

Программа оформляется и сдается преподавателю в печатном виде, учитывая следующие требования к оформлению:

– помимо указанных выше компонентов, составляющих основное содержание тренинговой программы, она должна включать также титульный лист и список литературы, оформленный по требованиям ГОСТ.

– текст программы должен быть снабжен ссылками на научную психологическую литературу; пример оформления ссылки: (Панов В.И., 2014, с. 182) либо [4, с. 182].

– шрифт «Times new roman»; размер шрифта основного текста – 14 пт.; размер шрифта в таблицах – 12 пт.; межстрочный интервал основного текста – 1,5; межстрочный интервал текста в таблицах – 1,15; интервал между абзацами – 0; абзацный отступ – 1,25; выравнивание основного текста «по ширине»; выравнивание заголовков «по центру»; поля – «обычные»: верхнее и нижнее – 2 см., правое – 1,5 см., левое – 3 см.; названия рисунков – внизу рисунка, выравнивание «по центру»; названия таблиц – вверху таблицы, выравнивание «по правому краю».

5. Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине «Психология профессионального стресса и конфликта»

1. Условия становления и развития профессионала.
2. Взаимобусловленность влияния личности на профессию и профессии на личность.
3. Базовые сценарии профессионального развития личности.
4. Теории и модели стресса.
5. Объективные и субъективные методы оценки уровня стресса.
6. Профилактика профессионального стресса.
7. Формирование стрессоустойчивости как основа профессионального здоровья.
8. Личностный рост профессионала.
9. Структура и функции современной организации.
10. Классификация организационных конфликтов.

11. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
12. Социально-трудовые конфликты в обществе: факторы конфликтности и согласия.
13. Правовое обеспечение конфликтного взаимодействия в обществе.
14. Способы урегулирования социально-трудовых конфликтов.

Требования к рейтинг-контролю

По итогам освоения курса аспирант может набрать максимум 100 баллов.

Решение о зачете является составным и выставляется как сумма по результатам выполнения следующих заданий:

1. Практическая работа «Программа психологической профилактики» - 20 баллов.
2. Практическая работа «Программа психодиагностического исследования профессионального стресса и конфликта» - 20 баллов.
3. Составление интеллект-карты – 20 баллов (дважды за курс, по 10 баллов).
4. Решение кейсов – 20 баллов (дважды за курс, по 10 баллов).
5. Устный опрос по вопросам дисциплины «Психология профессионального стресса и конфликта» - 20 баллов.

ИТОГО: 100 баллов.

VII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

- педагогические технологии:
проблемная лекция, групповая дискуссия, интеллект-карта, задача, кейс, практическая работа, тренинговые упражнения, проективные техники.
- программное обеспечение:
 - Google Chrome,
 - Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows,

- MS Office 365 pro plus,
- MS Windows 10 Enterprise.
- информационно-справочные системы:
 - <http://biblioclub.ru> Электронно-библиотечная система
 - <http://elibrary.ru/> Научная электронная библиотека
 - <http://window.edu.ru/> Единое окно доступа к образовательным ресурсам
 - <http://www.iprbookshop.ru/> Электронно-библиотечная система
 - <http://www.edu.ru/> Федеральный портал «Российское образование»
 - <http://znanium.com/> Электронно-библиотечная система
 - www.rsl.ru Российская государственная библиотека

VIII. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лекционная аудитория, оснащенная мультимедийной техникой. Для отдельных занятий – тренинговый класс.

IX. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№ п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Дата и протокол заседания кафедры, утвердившего изменения
1.	IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	Изменена база контрольных заданий, показатели и критерии оценивания компетенций	Протокол №3 от 17 октября 2018 г.
2.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	Обновлен список учебной литературы	Протокол №3 от 17 октября 2018 г.
3.	VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	Добавлены задания для обучающихся по освоению дисциплины	Протокол №3 от 17 октября 2018 г.