

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 26.03.2025 10:16:28
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

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



Утверждаю:
Проректор по ОДиМП
[Signature]
«2» сентября 2024 г.

Рабочая программа факультативной дисциплины (с аннотацией)
**«ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО САМО-
ОПРЕДЕЛЕНИЯ»**

для обучающихся программы аспирантуры

5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Составитель:

Д.психол.н., профессор Жалагина Т.А.

Тверь, 2024

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование представлений о механизмах и динамике профессионального и личностного самоопределения; обеспечение готовности аспирантов к оказанию психологической помощи населению в профессиональной ориентации и профессиональном самоопределении, построении стратегии личностного развития, к психологическому сопровождению данного процесса.

Задачами освоения дисциплины являются:

структурирование системы понятий, отражающих сущность и основные характеристики процесса профессионального и личностного самоопределения;

формирование знаний о принципах профессионального и личностного самоопределения, о специфике целей, содержания, этапов, методов и форм профессионального и личностного самоопределения;

поддержание готовности к деятельности по психологическому сопровождению профессионального и личностного самоопределения.

2. Место дисциплины в структуре ПА

Дисциплина является факультативной для подготовки аспирантов. 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.

3. Объем дисциплины: 2 зачетные единицы, 72 академических часа, **в том числе:**

контактная аудиторная работа:

лекции – 4 часа, практические занятия – 4 часа;

самостоятельная работа:

64 часа

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения программы аспирантуры

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)
УК-5 – Способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития
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
ПК-1 готовностью изучать актуальные проблемы психологии труда, разрабатывать и выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения зачёта.

6. Язык преподавания русский.

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

№	Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа		Самост. работа (час.)
			Лекции	Практические занятия	
1	Теоретико-методологические основы исследования взаимодействия личности и профессии Профессиональная деятельность как фактор развития личности.	11	1	0	10

2	<p>Определение понятия «стресс», причины его возникновения</p> <p>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.</p>	12	1	1	10
3	<p>Последствия и профилактика стресса</p> <p>Формирование стрессоустойчивости. Способы саморегуляции психологического состояния.</p>	11	0	1	10
4	<p>Конфликты в организации</p> <p>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.</p>	13	1	0	12

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.	13	1	1	12
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.	11	0	1	10
ИТОГО		72	4	4	64

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем	Вид занятия	Образовательные технологии
Теоретико-методологические основы исследования взаимодействия личности и профессии Профессиональная деятельность как фактор развития личности.	Лекция, практическое	<ul style="list-style-type: none"> Лекционные занятия с мультимедийными пре-

<p>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.</p>		<p>зентациями;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Практические семинары по разработке цифровых курсов; • Индивидуальные и групповые проектные задания; • Анализ современных онлайн-образовательных платформ.
<p>Последствия и профилактика стресса Формирование стрессоустойчивости. Способы саморегуляции психологического состояния.</p>		
<p>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.</p>		
<p>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.</p>		

<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>		
--	--	--

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

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

<p>Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)</p>	<p>Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания</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 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>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.</i></p> <p><i>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». <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.

<p>Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)</p>	<p>Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания</p>
<p>Практическая работа «Программа психодиагностического исследования профессионального стресса и конфликта» <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> <i>2. Подобрать методики для всестороннего обследования субъекта труда (по 5 методик на каждый исследуемый феномен).</i> <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: 20 баллов – в программе представлены и описаны все 10 методик, направленные на диагностику указанных сфер психики, при обосновании методик прослеживается высокий уровень теоретических знаний; 15 баллов – присутствуют 6-8 требуемых методик, которые описаны и обоснованы; 10 баллов – присутствуют 4-6 требуемых методик, которые выбраны при неполном соответствии с принципами психодиагностического обследования в психологии труда; 5 баллов – присутствует 3-4 методики, выбор которых не обоснован, нет описания методик.</p>
<p>Устный ответ на вопрос Примеры вопросов: <i>1. Базовые сценарии профессионального развития личности.</i> <i>2. Теории и модели стресса.</i> <i>3. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.</i></p>	<p>Максимум 20 баллов за ответ на вопрос: 20 баллов за ответ – тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения; 15 баллов за ответ – тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения, допущена фактическая ошибка, не приведшая к</p>

надежной деятельности.		<p>существенному искажению 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. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература

2. Конфликтология: учебник / под ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 543 с.: табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531. - ISBN 978-5-238-02174-4; [Электронный ресурс].

- Режим доступа: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393)

б) Дополнительная литература

3. Пырьев Е.А. Психология труда: учебное пособие / Е.А. Пырьев. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 455 с.: ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7163-4;

[Электронный ресурс]. - Режим доступа: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999).

2) Программное обеспечение

Google Chrome – бесплатное ПО.

Яндекс Браузер – бесплатное ПО.

Kaspersky Endpoint Security 10 – УПД № ПК 657 от 29.12.2023.

Многофункциональный редактор ONLYOFFICE – бесплатное ПО.

ОС Linux Ubuntu – бесплатное ПО.

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ЭБС Лань <https://e.lanbook.com/>

ЭБС Znanium.com <https://znanium.com/>

ЭБС Университетская библиотека online <https://biblioclub.ru>

ЭБС ЮРАЙТ <https://urait.ru/>

ЭБС IPR SMART <https://www.iprookshop.ru/>

ЭБС ТвГУ: <http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>

Репозиторий ТвГУ: <http://eprints.tversu.ru>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

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»?

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.

VII. Материально-техническое обеспечение

Аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием.

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.			
2.			