

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 11.04.2023 16:15:59
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

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

Утверждаю:
Заведующий ПА:
Жалагина Т.А.
2022 г.



Рабочая программа дисциплины (или модуля) (с аннотацией)
Психология профессионального стресса и конфликта

Научная специальность
5.3.3 Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Для аспирантов 2 курса

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

Тверь, 2022

I. Аннотация

1. Наименование дисциплины (или модуля) в соответствии с учебным планом

Психология профессионального стресса и конфликта

2. Цель и задачи дисциплины (или модуля)

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. Объем дисциплины (или модуля):

4 зачетные единицы, 144 академических часа, в том числе **контактная работа:** лекции 4 часа; практические занятия 4 часа; **самостоятельная работа:** 136 часов.

4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (или модулю):

Формируемые компетенции:

УК-5 - способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития;

ПК-1 - готовностью изучать актуальные проблемы психологии труда, разрабатывать и выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами;

ПК-2 - готовностью 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 обобщения результатов исследования профессионально важных качеств представителей разнотипных классов и видов профессий

5. Форма промежуточной аттестации – зачет.

II. Содержание дисциплины (или модуля), 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 (час.)		Самостоятельн ая работа (час.)
		Лекции	Практические занятия	
Теоретико-методологические основы исследования взаимодействия личности и профессии Профессиональная деятельность как фактор развития личности.	24	1	1	22
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.	24			24
Последствия и профилактика стресса Формирование стрессоустойчивости. Способы саморегуляции психологического состояния.	24	1	1	22
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.	25	1	1	23

<p>Разрешение конфликтов</p> <p>Возникновение конфликтов, выбор стратегии реагирования.</p> <p>Показатель завершения конфликта. Сравнительный анализ понятий: разрешение, соглашение, управление, урегулирование, завершение. Показатели неуправляемости и трудноразрешимости конфликтов.</p> <p>Этапы переговоров и разрешения конфликта. Стратегии разрешения: уход, приспособление, конкуренция, компромисс, сотрудничество. Аргументы в пользу применения каждой стратегии.</p>	24	1	1	22
<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.</p> <p>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>	23			23
<p>ИТОГО</p>	144	4	4	136

III. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Этап формирования компетенции УК-5, в котором участвует дисциплина	Перечень заданий для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
<p>Базовый, владеть:</p> <p>- способами выявления и оценки индивидуально-личностных, профессиональнозначимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития.</p>	<p>Практическая работа «Программа психологической профилактики»</p> <p>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:</p> <p>20 баллов - разработаны все 4 требуемые компонента программы, прослеживается креативный подход к и обоснованию развиваемой компетенции, пошаговые формулировки алгоритмов практической работы пошагово выверены;</p> <p>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;</p> <p>10 баллов - присутствуют 23 требуемых компонента программы, не представлено концептуальное обоснование модели развиваемой компетенции, предложенные техники и упражнения не соответствуют теме программы;</p> <p>5 баллов - присутствует 1 -2 требуемых компонента программы, не представлено концептуальное обоснование модели развиваемой компетенции.</p>
<p>Базовый, уметь:</p> <p>- осуществлять личностный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных</p>	<p>Кейсы</p> <p>Примеры ситуаций:</p> <p>«Конференция»</p> <p><i>Вы и Ваш коллега, который должен сейчас выступить на очень важной конференции,</i></p>	<p>Максимум 10 баллов за решенный кейс:</p> <p>10 баллов за кейс - даны и теоретически обоснованы несколько вариантов решений.</p>

ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом.

приехали за 10 минут до начала. Неожиданно Ваш коллега говорит: «Я так волнуюсь, что не смогу выступить: боюсь, что все сорву!» Ваши действия?

«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?

«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

5 балл за кейс - дан и слабо теоретически обоснован один вариант решения.

1 балл за кейс - дан один необоснованный вариант решения.

	<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>

Этап формирования компетенции ПК-1, ПК-2 , в котором участвует дисциплина	Перечень заданий 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> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Базовые сценарии профессионального развития личности.</i> 2. <i>Теории и модели стресса.</i> 3. <i>Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.</i> 	<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.

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

IV. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем <i>(в строгом соответствии с разделом II РПД)</i>	Вид занятия	Образовательные технологии
<p>Теоретико-методологические основы исследования взаимодействия личности и профессии Профессиональная деятельность как фактор развития личности.</p>	<p>Лекция Практическое занятие</p>	<p>Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация, лекция вдвоем, лекция-консультация, лекция с запланированными ошибками и т.д.) Дискуссионные технологии Дистанционные образовательные технологии</p>
<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>Самостоятельная работа</p>	

<p>Последствия и профилактика стресса Формирование стрессоустойчивости. Способы саморегуляции психологического состояния.</p>	<p>Лекция Практическое занятие</p>	<p>Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация, лекция вдвоем, лекция-консультация, лекция с запланированными ошибками и т.д.) Дискуссионные технологии Дистанционные образовательные технологии</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>Лекция Практическое занятие</p>	<p>Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация, лекция вдвоем, лекция-консультация, лекция с запланированными ошибками и т.д.) Дискуссионные технологии Дистанционные образовательные технологии</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>Лекция Практическое занятие</p>	<p>Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация, лекция вдвоем, лекция-консультация, лекция с запланированными ошибками и т.д.) Дискуссионные технологии Дистанционные образовательные технологии</p>

<p>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.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
--	-------------------------------

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Рекомендуемая литература:

Основная литература:

1. Замедлина, Е. А. Конфликтология : учебное пособие / Е.А. Замедлина. — 2-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2022. — 141 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10/12737/19528>. - ISBN 978-5-369-01082-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1815598> (дата обращения: 27.04.2022). — Режим доступа: по подписке.
2. Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7215-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:

<https://urait.ru/bcode/489101> (дата обращения: 27.04.2022).

3. Либина, А. В. Психология совладания : учебное пособие для вузов / А. В. Либина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 318 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11605-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495859> (дата обращения: 27.04.2022).

Дополнительная литература:

1. Жалагина Т.А. Профессиональный стресс и профессиональная деформация личности [Текст]: учебное пособие/ Т. А. Жалагина. - Тверь: Тверской гос. ун-т, 2015.

2) Программное обеспечение

- Adobe Reader XI
- Debut Video Capture
- 7-Zip
- iTALC
- Google Chrome
- и др.

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

(Доступ с компьютеров сети ТвГУ)

1. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com;
2. ЭБС «ЮРАИТ» www.biblio-online.ru;
3. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/> ;
4. ЭБС IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru/>;
5. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com>;
6. ЭБС BOOK.ru <https://www.book.ru/>
7. ЭБС ТвГУ <http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>
8. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы) https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp? ;
9. Репозитарий ТвГУ <http://eprints.tversu.ru>,
10. Wiley Online Library <https://onlinelibrary.wiley.com/>
11. Журналы American Institute of Physics (AIP) <http://aip.scitation.org/> ;
12. Журналы American Chemical Society (ACS) <https://www.acs.org/content/acs/en.html>;
13. Журналы American Physical Society (APS) <https://journals.aps.org/about>
14. Журналы издательства Taylor&Francis <http://tandfonline.com/> ;
15. Патентная база компании QUESTEL- ORBIT <https://www.orbit.com/> ;
16. БД Scopus <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic>
17. БД Web of Science http://apps.webofknowledge.com/WOS_GeneralSearch_input.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&SID=F5lxbbgjnOdTHHnpOs&preferencesSaved=
18. Электронная коллекция книг Оксфордского Российского фонда

- <https://ebookcentral.proquest.com/lib/tverstate/home.action>
19. Ресурсы издательства Springer Nature <http://link.springer.com/> ;
20. Архивы журналов издательства Oxford University Press
<http://archive.neicon.ru/xmlui/> ,
21. Архивы журналов издательства Sage Publication
<http://archive.neicon.ru/xmlui/> ,
22. Архивы журналов издательства The Institute of Physics
<http://archive.neicon.ru/xmlui/>,
23. Архивы журналов издательства Nature <http://archive.neicon.ru/xmlui/>,
24. Архивы журналов издательства Annual Reviews
<http://archive.neicon.ru/xmlui/> .
25. Polpred.com Обзор СМИ <http://www.polpred.com/>
26. СПС КонсультантПлюс (в сети ТвГУ);
27. ИПС «Законодательство России» <http://pravo.fso.gov.ru/ips.html>
28. Сводные каталоги фондов российских библиотек АРБИКОН, МАРС
<http://arbicon.ru/>; КОРБИС <http://corbis.tverlib.ru/catalog/> , АС РСК по НТЛ
http://library.gpntb.ru/cgi/irbis64r/62/cgiirbis_64.exe?C21COM=F&I21DBN=RSK&P21,DBN=RSK&S21FMT=&S21ALL=&Z21ID=; ЭКБСОН
<http://www.vlibrary.ru>

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

1. [http:// www.psytest.ru](http://www.psytest.ru)
2. <http://koob.ru>,
3. <http://ihtik.lib.ru>,
4. <http://elibrary.ru>,
5. <http://azps.ru>
6. <http://www.psychology.ru/>
7. <http://psyjournals.ru/>
8. <http://hpsy.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 собеседование, проводил его интеллигентный психолог, который предлагал найти решения проблемных ситуаций, возникающих в работе бортпроводницы. Как вы считаете, этично ли проведение «стрессового интервью»?

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».

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. Материально-техническое обеспечение

Материально-техническая база необходимая и применяемая для осуществления образовательного процесса и программное обеспечение по дисциплине включает:

- специальные помещения (аудитории), укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации в аудитории;
- мультимедийное оборудование (ноутбук, экран и проектор);

– ПК для работы студентов в компьютерном классе с выходом в Интернет.

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

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