

Государственное образовательное учреждение высшего образования
**«КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ АКАДЕМИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ»
(ГОУ ВО КРАГСнУ)**

**«КАНМУ СЛУЖБАӦ ДА ВЕСЬКӦДЛЫНЫ ВЕЛӦДАН КОМИ
РЕСПУБЛИКАСА АКАДЕМИЯ»**
вылыстшупӧдавелӧданканму учреждение
(КСдаВВКРАВТШВ КУ)

Утверждена в структуре
ОПОП 38.03.03 Управление
персоналом
(решение Ученого совета
от 17.06.22 № 12)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ
«ПРОФИЛАКТИКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ»**

Направление подготовки – *38.03.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль) – *«Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации»*

Уровень высшего образования – *бакалавриат*

Форма обучения – *очная, заочная*

Год начала обучения – *2022*

Сыктывкар
2022

Рабочая программа дисциплины «Профилактика профессионального выгорания сотрудников» составлена в соответствии с требованиями:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 года № 955;

- Приказа Минобрнауки России «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 06.04.2021 № 245;

- учебного плана ГОУ ВО «Коми республиканская академия государственной службы и управления» по направлению 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) направленность (профиль) «Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации»;

- профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 709н;

- профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.10.2015 № 717н.

1. Цели и задачи учебной дисциплины

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Целью освоения дисциплины «Профилактика профессионального выгорания сотрудников» является подготовка бакалавров к будущей профессиональной деятельности на основе знаний о мотивации и стимулировании труда персонала, в том числе оплаты труда, а также навыков и умений применения их в профессиональной деятельности.

1.2. Задачи учебной дисциплины

Задачами освоения дисциплины «Профилактика профессионального выгорания сотрудников» являются:

- сформировать у обучающихся понимание основных терминов, положений, принципов, методов и технологий профессионального выгорания;
- освоить основные концепции психологического и профессионального выгорания;
- приобрести знания основных методов диагностики состояний профессионального выгорания и выявления факторов риска его развития в организации;
- овладеть умением применять диагностические приемы для организации индивидуальной и групповой работы с персоналом;
- овладеть элементарными приемами саморегуляции и профилактики эмоционального выгорания.

1.3. Виды компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины

Изучение дисциплины «Профилактика профессионального выгорания сотрудников» направлено на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ПК-1 ПК-1. Способен собирать информацию о потребностях организации в персонале

1.4. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Профилактика профессионального выгорания сотрудников» является *обязательной* для изучения, относится к *вариативной части* программы Блока 1 «Дисциплины (модули)».

2. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

В результате изучения дисциплины «Профилактика профессионального выгорания сотрудников» обучающиеся должны овладеть следующими знаниями, умениями и навыками, соотнесенными с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК	
	Индикаторы (И)	Результаты обучения (РО)
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном	ОПК-1.И-1. Понимает основы экономической, организационной,	ОПК-1.И-1.3-1. Знает социологические и психологические теории в части работы с персоналом

Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК	
	Индикаторы (И)	Результаты обучения (РО)
уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	управленческой, социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности.	ОПК-1.И-1.У-1 Умеет успешно решать задачи профессиональной деятельности на основе научных теорий (экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической)
	ОПК-1.И-3. Формулирует профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук.	ОПК-1.И-3.3-1. Знает категориальный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, в том числе, основные закономерности, концепции, принципы и методы управления персоналом. ОПК-1.И-3.У-1. Умеет определять профессиональные задачи в области управления персоналом на научной основе.
	ОПК-1.И-4. Корректно использует инструментарий экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук при решении профессиональных задач.	ОПК-1.И-4.3-1. Знает инструменты, методы и технологии экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук, применяемые для решения задач управления персоналом.
		ОПК-1.И-4.У-1. Умеет применять инструментарий экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук в практике управления персоналом организации.

2) профессиональные компетенции

Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	
	Индикаторы (И)	Результаты обучения (РО)
ПК-1. Способен собирать информацию о потребностях	ПК-1.И-1. Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях рынка труда, включая	ПК-1.И-1.3-1. Знает методы определения и сбора информации о потребностях организации в персонале
		ПК-1.И-1.3-2. Знает инструменты проведения анализа информации об особенностях рынка труда (в том числе с использованием цифровых средств)

Код и наименование ПК организации в персонале	Код и наименование индикатора достижения ПК	
	Индикаторы (И)	Результаты обучения (РО)
предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала (в том числе с использованием цифровых средств).		ПК-1.И-1.У-1. Умеет собирать необходимую информацию по особенностям рынка труда, включая предложения от профессиональных провайдеров рекрутинговых услуг, в том числе с использованием цифровых средств.
		ПК-1.И-1.У-2. Умеет анализировать и структурировать информацию по рынку труда, необходимую для обеспечения удовлетворения потребности организации в персонале.
ПК-1.И-2. Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определяет критерии подбора персонала.		ПК-1.И-2.3-1. Знает основы разработки и внедрения требований к вакантным должностям, критериев подбора и расстановки персонала.
		ПК-1.И-2.У-1. Умеет формировать требования по должностям и определять критерии подбора и отбора персонал
		ПК-1.И-2.У-2. Умеет применять на практике методы деловой оценки персонала при найме.
ПК-1.И-3. Пользуется поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации.		ПК-1.И-3.3-1. Знает поисковые системы и информационные ресурсы необходимые для анализа рынка труда и трудового законодательства РФ.
		ПК-1.И-3.У-1. Умеет пользоваться современными поисковыми системами и информационными ресурсами для решения задач по мониторингу рынка труда и законодательства РФ в области трудовых отношений.
ПК-1.И-4. Консультирует руководителей подразделений по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.		ПК-1.И-4.3-1. Знает принципы, методы и этапы консультирования руководителей подразделений по вопросам обеспечения персоналом.
		ПК-1.И-4.У-1. Умеет организовывать и проводить консультирование руководителей среднего и высшего звена по вопросам рынка труда для удовлетворения потребности в персонале.

3. Объём учебной дисциплины

Очная форма обучения:

Виды учебной работы	Распределение учебного времени
Контактная работа	20,25
Аудиторные занятия (всего):	20
<i>Лекции</i>	10
<i>Практические занятия</i>	10
<i>Лабораторные занятия</i>	
Промежуточная аттестация	0,25
<i>Консультация перед экзаменом</i>	
<i>Экзамен</i>	
<i>Зачет</i>	0,25
<i>Контрольная работа</i>	
<i>Руководство курсовой работой</i>	
Самостоятельная работа	87,75
<i>Самостоятельная работа в течение семестра</i>	83,75
<i>Подготовка контрольной работы</i>	
<i>Написание курсовой работы</i>	
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>	4
Вид текущей аттестации	<i>контрольная работа</i>
Общая трудоёмкость дисциплины:	
<i>часы</i>	108
<i>зачётные единицы</i>	3

Заочная форма обучения:

Виды учебной работы	Распределение учебного времени
Контактная работа	20,25
Аудиторные занятия (всего):	20
<i>Лекции</i>	10
<i>Практические занятия</i>	10
<i>Лабораторные занятия</i>	
Промежуточная аттестация	0,25
<i>Консультация перед экзаменом</i>	
<i>Экзамен</i>	
<i>Зачет</i>	0,25
<i>Контрольная работа</i>	
<i>Руководство курсовой работой</i>	
Самостоятельная работа	87,75
<i>Самостоятельная работа в течение семестра</i>	83,75
<i>Подготовка контрольной работы</i>	
<i>Написание курсовой работы</i>	

<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>	<i>4</i>
Вид текущей аттестации	<i>контрольная работа</i>
Общая трудоёмкость дисциплины:	
<i>часы</i>	108
<i>зачётные единицы</i>	3

Изучение дисциплины «Профилактика профессионального выгорания сотрудников» не предусматривает подготовку курсовой работы.

4. Содержание тем учебной дисциплины

Наименование темы учебной дисциплины	Содержание темы
Тема 1. Концепция профессионального выгорания. (ОПК-1, ПК-1)	Психосоциальный фактор. Психосоциальный риск. Виды психосоциальных рисков. Профессиональный стресс. Профессиональное (эмоциональное) выгорание (СПВ). Концепция профессионального выгорания. Стресс на работе и его последствия для организации. Эмоциональный стресс. Травматический стресс. Профессиональный стресс (ПС): исходные понятия и концепции. Синдром выгорания: понятие, симптомы, структура. Ганс Селье – основатель теории стресса. Стресс - общий адаптационный синдром. Эустресс. Дистресс. Полезный стресс. Источники профессионального стресса. Причины развития профессионального стресса.
Тема 2. Функциональные состояния работоспособности, профессиональное выгорание, профессиональная адаптация. (ОПК-1, ПК-1)	Общие понятия функциональных состояний. Взаимосвязь функциональных состояний и деятельности. ФС и степень эффективности труда с точки зрения оптимальности- неоптимальности внутренних затрат работающего человека. Работоспособность как функциональное состояние. Профессиональное утомление. Основные методы диагностики. Психологический стресс и синдром выгорания. Переменные, значимо связанные с выгоранием. Модель эмоционального выгорания. Эмоциональное истощение. Деперсонализация. Редукция персональных достижений. Факторы выгорания: внутренние и внешние. Физиологические признаки, эмоциональные, поведенческие признаки СПВ.
Тема 3. Профессиональное выгорание в системе факторов риска развития дезадаптации. (ОПК-1, ПК-1)	Что должен знать руководитель о выгорании персонала. Переменные, значимо связанные с выгоранием. Профессиональная адаптация (ПА): критерии, возможностей. Понятие профессиональной дезадаптации. Профессиональные организационные факторы. Этапы процесса ПА: первичная адаптация (вхождение в профессиональную деятельность); период стабилизации; возможная дезадаптация; вторичная адаптация, связанная с определенными этапами профессионального цикла; возрастное снижение адаптационных механизмов. дезадаптации и организационный стресс. Влияние

		<p>возраста, стажа работы и удовлетворенности карьерой на выгорание. Неудовлетворенность работой как риск выгорания. Взаимосвязь функциональных состояний, профессионального выгорания и профессиональной дезадаптации. Критерии и организационные факторы профессиональной дезадаптации сотрудников в организации. Интеллектуальные искажения при СПВ. Фазы профессионального выгорания: подъем, выдерживание, не-выдерживание, деформация. Организационная культура и выгорание персонала</p>
Тема 4.	Методы диагностики профессионального выгорания и профессиональных дезадаптаций	<p>Исследование факторов риска развития профессионального стресса с позиций деятельностного подхода. Выявление организационных и субъектных факторов риска. Синдром эмоционального выгорания: сущность и методы диагностики в разных видах профессиональной деятельности. Опросник "Профессиональное (эмоциональное) выгорание" К. Маслач и С. Джексон, адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Мини-опросник «Есть ли у Вас риск профессионального выгорания» (А.Е. Андреева). Методика диагностики уровня профессионального выгорания (В.В. Бойко). Методика диагностики профессионального выгорания (Е.П. Ильин). Опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак). Методика «Колесо жизненного баланса» (Пол Дж. Майер). Шкала организационного стресса Маклина. Шкала психологического стресса PSM-25. Диагностика типов реагирования на стресс.</p>
Тема 5	Методы профилактики профессионального выгорания и профессиональных дезадаптаций	<p>Элементарные методы саморегуляции функциональных состояний и профилактики профессионального стресса. Методы профилактики профессионального выгорания. Модель профилактики выгорания. Факторы, снижающие риск выгорания у менеджеров. Управление стрессом и профилактика выгорания. Действия, позволяющие справиться с синдромом выгорания. Общие рецепты избавления от стресса. принципы и правила антистрессового поведения. Рецепты Г. Селье для снижения ранимости от стрессов. Снижение стресса путем изменения отношения к ситуации. Ресурсные концепции стресса и преодоления выгорания. Модели и стратегии преодолевающего поведения как ресурс стрессоустойчивости. Условия и возможности их применения в организации. Методы коррекции неблагоприятных состояний, профессионального выгорания. Условия и возможности их применения в организации. Творческий потенциал как фактор антивыгорания Стратегия действий на разных этапах профессионального выгорания: Выгорание-Восстановление-Благополучие.</p>

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

5.1. Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 288 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684384>.

2. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. – 4-е изд. – М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 425 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>.

5.2. Дополнительная литература:

1) Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2011. - 378 с.

2) Нестандартные теории мотивации : учебное пособие / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 48 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683091>.

3) Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников : учебное пособие для студентов магистратуры / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 270 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601366>.

4) Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 6-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 280 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684494>.

5) Шапиро, С. А. Краткий курс мотивации труда : учебное пособие / С. А. Шапиро, И. М. Кувакова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 96 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495213>.

6) Моджен Далл От выгорания к балансу. Как успокоить нервы, снять стресс и подзарядиться

7) Китаев-Смык Л.А. Сознание и стресс. Творчество. Совладание. Выгорание. Невроз

8) Нагоски Э., Нагоски А. Выгорание. Новый подход к избавлению от стресса

9) Берндт К. Устойчивость. Как выработать иммунитет к стрессу, депрессии и выгоранию

10) Сторони М. Без стресса

11) Чаттерджи Р. Я больше не могу! Как справиться с длительным стрессом и эмоциональным выгоранием

12) Водопьянова, Н. Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания

13) Водопьянова, Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания. Методология, теория, практика

14) Водопьянова Н. Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб., 2000.

15) Иванникова, Н. Н. Синдром менеджера, или Профилактика профессионального выгорания

16) Леонова А. Б., Кузнецова А. С. Психопрофилактика стрессов. М., 1993.

17) Селье Г. Когда стресс не приносит горя. М., 1992.

18) Водопьянова Н. Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб., 2000.

19) Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. «Психическое выгорание» и качество жизни // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. Л. А. Коростылевой. СПб., 2002.

20) Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Стратегии и модели преодолевающего поведения // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова., М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб., 2001.

21) Маклаков А. Г. Оценка уровня развития адаптационных способностей личности // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова., М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб., 2001.

22) Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 3.

5.3. Электронно-библиотечная система:

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (www.biblioclub.ru).

2. Национальная электронная библиотека (<https://нэб.рф>).

5.4. Профессиональные базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (www.biblioclub.ru).

2. Научная электронная библиотека (www.e-library.ru).

3. Национальная электронная библиотека (<https://нэб.рф>).

4. справочно-правовая система «Консультант Плюс».

5. справочно-правовая система «Гарант».

5.5. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. <http://www.pro-personal.ru/>

2. <http://www.podborkadrov.ru/>

3. <http://www.kadrovik.ru/>

4. <http://hr-portal.ru/>

5. <http://iteam.ru/>

6. <http://www.e-executive.ru/>

7. <http://hrm.ru/>

8. <http://www.aup.ru/personal/>

9. <http://www.top-personal.ru/>

10. <http://www.hr-journal.ru/>

11. <http://www.hr100.ru/>

5.6. Нормативные правовые акты

1. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I

2. Правила сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации", утвержденные Постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 N 29

3. Правила сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации", утвержденные Постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 N 29

4. Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом", утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н

5. Трудовой кодекс Российской Федерации

6. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

7. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;

8. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р;

9. Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта;

10. Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»».

6. Средства обеспечения освоения учебной дисциплины

В учебном процессе при реализации учебной дисциплины «Профилактика профессионального выгорания» используются следующие ресурсы:

<i>Информационные технологии</i>	<i>Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем</i>
Офисный пакет для работы с документами	Microsoft Office Professional Microsoft Office Standart Р7-Офис
Информационно-справочные системы	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
	Справочно-правовая система «Гарант»
Электронно-библиотечные системы	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
	Российская научная электронная библиотека https://www.elibrary.ru
Электронная почта	Электронная почта в домене krag.su
Средства для организации вебинаров, телемостов и конференций	Сервисы веб- и видеоконференцсвязи, в том числе BigBlueButton, SberJazz

Сопровождение освоения дисциплины обучающимся возможно с использованием электронной информационно-образовательной среды ГОУ ВО КРАГСиУ, в том числе образовательного портала на основе Moodle (<https://moodle.krag.su>)

7. Материально-техническое обеспечение освоения учебной дисциплины

При проведении учебных занятий по дисциплине «Профилактика профессионального выгорания» задействована материально-техническая база академии, в состав которой входят следующие средства и ресурсы для организации самостоятельной и совместной работы обучающихся с преподавателем:

– специальные помещения для реализации данной дисциплины представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации:

- лабораторию, оснащенную лабораторным оборудованием;
- помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;
- компьютерные классы, оснащенные современными персональными компьютерами, работающими под управлением операционных систем Microsoft Windows, объединенными в локальную сеть и имеющими выход в Интернет;
- библиотека Академии, книжный фонд которой содержит научно-исследовательскую литературу, научные журналы и труды научных конференций, а также читальный зал;
- серверное оборудование, включающее, в том числе, несколько серверов серии IBM System X, а также виртуальные сервера, работающие под управлением операционных систем Calculate Linux, включенной в Реестр Российского ПО, Linux Ubuntu Server и Microsoft Windows Server и служащими для размещения различных сервисов и служб, в том числе для обеспечения работы СУБД MySQL;
- сетевое коммутационное оборудование, обеспечивающее работу локальной сети, предоставление доступа к сети Internet с общей скоростью подключения 100 Мбит/сек, а также работу беспроводного сегмента сети Wi-Fi в помещениях Академии;
- интерактивные информационные киоски «Инфо»;
- программные и аппаратные средства для проведения видеоконференцсвязи.

Кроме того, в образовательном процессе обучающимися широко используются следующие электронные ресурсы:

- система Internet (скорость подключения – 100 Мбит/сек);
- сайт www.krags.ru;
- беспроводная сеть Wi-Fi.

Конкретные помещения для организации обучения по дисциплине «Профилактика профессионального выгорания» определяются расписанием учебных занятий и промежуточной аттестации. Оборудование и техническое оснащение аудитории, представлено в паспорте соответствующих кабинетов ГОУ ВО КРАГСиУ.

РАЗДЕЛ II. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Важнейшим условием успешного освоения материала является планомерная работа обучающегося в течение всего периода изучения дисциплины. Обучающемуся необходимо ознакомиться со следующей учебно-методической документацией: программой дисциплины; учебником и/или учебными пособиями по дисциплине; электронными ресурсами по дисциплине; методическими и оценочными материалами по дисциплине.

Учебный процесс при реализации дисциплины основывается на использовании *традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий.*

Традиционные образовательные технологии представлены *лекциями и занятиями семинарского типа (практические занятия)*.

Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Аудиторная работа обучающихся может предусматривать интерактивную форму проведения лекционных и практических занятий: *лекции-презентации, лекции-дискуссии, работа в малых группах, анализ практических ситуаций и др.*

Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы обучающихся в информационной образовательной среде.

Все аудиторные занятия преследуют цель обеспечения высокого теоретического уровня и практической направленности обучения.

Подготовка к лекционным занятиям

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные и наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации по подготовке к занятиям семинарского типа и самостоятельной работе. В ходе лекционных занятий обучающемуся следует вести конспектирование учебного материала.

С целью обеспечения успешного освоения дисциплины обучающийся должен готовиться к лекции. При этом необходимо:

- внимательно прочитать материал предыдущей лекции;
- ознакомиться с учебным материалом лекции по рекомендованному учебнику и/или учебному пособию;
- уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- записать возможные вопросы, которые обучающийся предполагает задать преподавателю.

Подготовка к занятиям семинарского типа

Этот вид самостоятельной работы состоит из нескольких этапов:

- 1) повторение изученного материала. Для этого используются конспекты лекций, рекомендованная основная и дополнительная литература;
- 2) углубление знаний по теме. Для этого рекомендуется выписать возникшие вопросы, используемые термины;
- 3) подготовка докладов по темам, предлагаемым преподавателем;
- 4) анализ практических ситуаций и др.

При подготовке к занятиям семинарского типа рекомендуется с целью повышения их эффективности:

- уделять внимание разбору теоретических задач, обсуждаемых на лекциях;
- уделять внимание краткому повторению теоретического материала, который используется при выполнении практических заданий;
- выполнять внеаудиторную самостоятельную работу;
- ставить проблемные вопросы, по возможности использовать примеры и задачи с практическим содержанием;
- включаться в используемые при проведении практических занятий активные и интерактивные методы обучения.

При разборе примеров в аудитории или дома целесообразно каждый из них обосновывать теми или иными теоретическими положениями.

Активность на занятиях семинарского типа оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Организация самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся представляет собой процесс активного, целенаправленного приобретения ими новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Задачами самостоятельной работы являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности обучающихся, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений.

При изучении дисциплины организация самостоятельной работы обучающихся представляет собой единство трех взаимосвязанных форм:

- 1) внеаудиторная самостоятельная работа;
- 2) аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя при проведении практических занятий и во время чтения лекций;
- 3) творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может давать разъяснения по выполнению задания, которые включают:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Достаточно часто преподаватель на тематических занятиях семинарского типа поручает конкретным обучающимся подготовить доклад. При подготовке доклада, пользуясь различными источниками (учебной и специальной литературой, в том числе монографиями, диссертациями и статьями, информационными источниками, статистической информацией и т.д.), необходимо полностью раскрыть тему, последовательно изложить историю вопроса, имеющиеся точки зрения, собственные выводы. Необходимо избегать непроверенной информации, оговаривать легитимность источников. Обязательным является сопровождение доклада электронной презентацией, сделанной в редакторе Power Point. Электронная презентация включает: титульный слайд с указанием темы доклада, Ф.И.О. обучающегося; основные положения доклада, выводы и заключительный слайд со списком источников и благодарностью (8–10 слайдов). Слайды могут быть пронумерованы. Цветовой фон слайдов подбирается так, чтобы на нем хорошо был виден текст. Слушая доклады и выступления на семинаре или реплики в ходе дискуссии, обучающимся важно не только уважать мнение собеседника, но и использовать навыки активного или рефлексивного слушания (не перебивать, давая возможность полностью высказать свою точку зрения, непонятое уточнять, переформулируя высказанное и т.п.).

Подготовка к промежуточной аттестации

Видами промежуточной аттестации по данной дисциплине являются сдача *зачета*. При проведении промежуточной аттестации выясняется усвоение основных теоретических и прикладных вопросов программы и умение применять полученные знания к решению практических задач. При подготовке к *зачету* учебный материал рекомендуется повторять по учебному изданию, рекомендованному в качестве основной литературы, и конспекту. *Зачет* проводится в назначенный день, по окончании изучения дисциплины. После контрольного мероприятия преподаватель учитывает активность работы обучающегося на аудиторных занятиях, качество самостоятельной работы, результаты текущей аттестации, посещаемость и выставляет итоговую оценку.

Изучение дисциплины с использованием дистанционных образовательных технологий

При изучении дисциплины с использованием дистанционных образовательных технологий необходимо дополнительно руководствоваться локальными нормативными актами ГОУ ВО КРАГСиУ, регламентирующими организацию образовательного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий.

РАЗДЕЛ III. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

8. Контрольно-измерительные материалы, необходимые для проверки сформированности индикаторов достижения компетенций (знаний и умений)

8.1. Задания для проведения текущего контроля (контрольная работа)

Задание №1. Используя различные литературные источники выпишите определения понятий «Психосоциальный фактор», «психосоциальный риск», «Профессиональный стресс», «Профессиональное (эмоциональное) выгорание», «синдром профессионального выгорания».

Задание №2. Перечислите и дайте характеристику признаков профессионального выгорания по Дж. Фрейденберу

Задание №3. Заполните таблицу, руководствуясь книгой Е. Старченкова, Н. Водопьянова. «Синдром выгорания»:

Психологические особенности взаимодействия личности и профессии

Профессия	Профессионально обусловленные психологические проблемы
Медицинский работник	
Педагог	
Руководитель	
Специалист по управлению персоналом	
продавец	

Задание №4. Составьте схему «Социальные явления, способствовавшие возникновению понятия «эмоциональное выгорание».

Задание №5. Пройдите самодиагностику по оценке уровня профессионального выгорания В.Бойко и подготовьте краткое эссе на тему «Возможности применения психодиагностических инструментов в целях профилактики профессионального выгорания персонала организации».

8.2. Вопросы для подготовки к промежуточному контролю (зачёту)

1. Дайте определение понятию «психосоциальный фактор»
2. Дайте определение понятию «психосоциальный риск»

3. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные виды психосоциальных рисков.
4. Дайте определение понятию «профессиональный стресс»
5. Дайте определение понятию «профессиональное (эмоциональное) выгорание (СПВ)»
6. Кратко охарактеризуйте современные положения концепции профессионального выгорания
7. Почему стресс на работе и его последствия для организации стали объектом исследования в системе современного менеджмента?
8. Перечислите и кратко охарактеризуйте источники профессионального стресса
9. Перечислите и кратко охарактеризуйте причины развития профессионального стресса
10. Как связаны между собой психологический стресс и синдром выгорания?
11. Перечислите и кратко охарактеризуйте переменные, значимо связанные с выгоранием.
12. Кратко охарактеризуйте модель эмоционального выгорания.
13. Перечислите и кратко охарактеризуйте факторы выгорания: внутренние и внешние.
14. Назовите основные физиологические признаки, эмоциональные, поведенческие признаки СПВ.
15. Перечислите и кратко охарактеризуйте переменные, значимо связанные с выгоранием.
16. Кратко охарактеризуйте понятие «профессиональной дезадаптации»
17. Как связано влияние возраста, стажа работы и удовлетворенности карьерой на выгорание.
18. Кратко охарактеризуйте фазы профессионального выгорания: подъем, выдерживание, не-выдерживание, деформация.
19. Как связаны между собой организационная культура и выгорание персонала
20. Какие методы диагностики СПВ вам известны? Перечислите их.
21. Кратко охарактеризуйте модель профилактики выгорания.
22. Перечислите и кратко охарактеризуйте факторы, снижающие риск выгорания у менеджеров.
23. Назовите основные действия, позволяющие справиться с синдромом выгорания.
24. общие рецепты избавления от стресса Вам известны?
25. Перечислите и кратко охарактеризуйте принципы и правила антистрессового поведения
26. Какие рецепты предлагал Г. Селье для снижения ранимости от стрессов?

8.3. Вариант заданий для проведения промежуточного контроля (зачета)

Тема 1. Концепция профессионального выгорания

Задание №1. Составьте словарь симптомов выгорания с развернутой формулировкой понятия и указанием его автора.

Задание №2. Перечислите факторы, детерминирующие возникновение и формирование синдрома эмоционального выгорания.

Задание №3. Назовите типы личностей, наиболее склонных к синдрому выгорания.

Задание №4. Составьте таблицу «Взаимосвязь типа профессии, фактора, детерминирующего возникновение и формирование синдрома и способы его профилактики».

Тема 2. Функциональные состояния работоспособности, профессиональное выгорание, профессиональная адаптация

Задание №1. Составьте и заполните таблицу «Факторы, вызывающие кризисы профессионального развития».

Задание №2. Вопросы для самоконтроля:

- Что такое кризис личности?
- Охарактеризуйте типологию кризисов личности.
- Каковы факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития?
- В чем заключаются психологические особенности кризисов профессионального становления?
- Обоснуйте необходимость психологического сопровождения профессионального становления личности.

Задание №3. Дайте определение понятию «кризис профессионального становления личности». Перечислите основные кризисы профессионального становления, переживаемые человеком. Каковы пути разрешения кризисов профессионального становления?

Тема 3. Профессиональное выгорание в системе факторов риска развития дезадаптации

Задание №1. Проанализируйте подходы к определению стадий эмоционального выгорания в работах Х. Фрейденбергера, К. Маслач, В.В. Бойко.

Сделайте краткий конспект основных положений.

Задание №2. Составьте таблицу, отражающую стадии развития синдрома профессионального выгорания.

Задание №3. Вопросы для самоконтроля:

- В чем заключаются функциональные закономерности влияния синдрома выгорания на личность профессионала?
- Раскройте стадии синдрома выгорания с позиций адаптации и дезадаптации организма.
- Как проявляются соматические нарушения на стадиях выгорания?

Тема 4. Методы диагностики профессионального выгорания и профессиональных дезадаптаций

Задание №1. Перечислите и обоснуйте методы диагностики, позволяющие изучить синдром эмоционального выгорания.

Задание №2. Осуществите самостоятельный подбор диагностических методов, позволяющих исследовать синдром выгорания и оформите методическую папку как электронный ресурс.

Задание №3. Вопросы для самоконтроля:

- Какие существуют методы диагностики синдрома профессионального выгорания?
- Охарактеризуйте модели и методы изучения синдрома эмоционального сгорания.

Тема 5 Методы профилактики профессионального выгорания и профессиональных дезадаптаций

Задание №1. Дайте краткую характеристику способов предупреждения неблагоприятных эмоциональных состояний.

Задание №2. Приведите сравнительный анализ техник, снижающих и повышающих эмоциональное напряжение.

Задание №3. Вопросы для самоконтроля:

- Что такое саморегуляция?
- Каковы способы предупреждения неблагоприятных эмоциональных состояний?
- Приведите сравнительный анализ техник, снижающих и повышающих эмоциональное напряжение.

- Охарактеризуйте приемы визуализации в профилактике синдрома выгорания.
- Что такое активизирующие техники и методы релаксации?
- Каковы технологии самопомощи при синдроме эмоционального сгорания и профессиональной деформации?

3. Критерии и показатели оценивания результатов обучения

Освоение обучающимся каждой учебной дисциплины в семестре, независимо от её общей трудоёмкости, оценивается по 100-балльной шкале, которая затем при промежуточном контроле в форме экзамена переводится в традиционную 4-балльную оценку («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»), а при контроле в форме зачёта – в 2-балльную («зачтено» или «незачтено»). Данная 100-балльная шкала при необходимости соотносится с Европейской системой перевода и накопления кредитов (ECTS).

Соотношение 2-, 4- и 100-балльной шкал оценивания освоения учебной дисциплины, соотнесенная со шкалой ECTS

Оценка по 4-балльной шкале	Зачёт	Сумма баллов по дисциплине	Оценка ECTS	Градация
5 (отлично)	Зачтено	90 – 100	A	Отлично
4 (хорошо)		85 – 89	B	Очень хорошо
3 (удовлетворительно)		75 – 84	C	Хорошо
		70 – 74	D	Удовлетворительно
		65 – 69		
2 (неудовлетворительно)	Не зачтено	Ниже 60	E	Посредственно
			F	Неудовлетворительно

Критерии оценок ECTS

5	A	« Отлично » – теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
4	B	« Очень хорошо » – теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному, однако есть несколько незначительных ошибок
	C	« Хорошо » – теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
3	D	« Удовлетворительно » – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном

		сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки
	Е	« Посредственно » – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному
2	Ф	« Неудовлетворительно » – теоретическое содержание дисциплины не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в форме текущего и промежуточного контроля. Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, с целью активизации самостоятельной работы обучающихся. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине.

Структура итоговой оценки обучающихся

3.1. Критерии и показатели оценивания результатов обучения

№	Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
3.1.1	Работа на аудиторных занятиях	20
3.1.2	Посещаемость	5
3.1.3	Самостоятельная работа	15
3.1.4	Текущая аттестация	20
	Итого	60
3.1.5	Промежуточная аттестация	40
	Всего	100

3.1.1. Критерии и показатели оценивания результатов обучения в рамках аудиторных занятий

№	Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
1	Подготовка и выступление с докладом	до 5 баллов
2	Активное участие в обсуждении доклада	до 5 баллов
3	Выполнение практического задания (анализ практических ситуаций, составление документов, сравнительных таблиц)	до 5 баллов
4	Другое	до 5 баллов
	Всего	20

3.1.2. Критерии и показатели оценивания результатов обучения в рамках посещаемости обучающихся аудиторных занятий

Критерии оценивания	Показатели
---------------------	------------

	(оценка в баллах)
100% посещение аудиторных занятий	5 баллов
100% посещение аудиторных занятий. Небольшое количество пропусков по уважительной причине	4 балла
До 30% пропущенных занятий	3 балла
До 50% пропущенных занятий	2 балла
До 70% пропущенных занятий	1 балл
70% и более пропущенных занятий	0 баллов

3.1.3. Критерии и показатели оценивания результатов обучения в рамках самостоятельной работы обучающихся

Критерии оценивания	Оценка
Раскрыты основные положения вопроса или задания через систему аргументов, подкреплённых фактами, примерами, обоснованы предлагаемые в самостоятельной работе решения, присутствуют полные с детальными пояснениями выкладки, оригинальные предложения, обладающие элементами практической значимости, самостоятельная работа качественно и чётко оформлена	15–12 баллов
В работе присутствуют отдельные неточности и замечания не принципиального характера (описки, случайные грамматические ошибки)	11–9 баллов
В работе имеются серьёзные ошибки и пробелы в знаниях	8–5 баллов
Задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками	0 баллов

3.1.4. Критерии и показатели оценивания результатов обучения в рамках текущей аттестации

Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
Задание полностью выполнено, правильно применены теоретические положения дисциплины. Отмечается чёткость и структурированность изложения, оригинальность мышления	20–17 баллов
Задание полностью выполнено, при подготовке применены теоретические положения дисциплины, потребовавшие уточнения или незначительного исправления	16–13 баллов
Задание выполнено, но теоретическая составляющая нуждается в доработке. На вопросы по заданию были даны нечёткие или частично ошибочные ответы	12–5 баллов
Задание не выполнено или при ответе сделаны грубые ошибки, демонстрирующие отсутствие теоретической базы знаний обучающегося	0 баллов

3.1.5. Критерии и показатели оценивания результатов обучения в рамках промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация в форме зачёта имеет целью проверку и оценку знаний обучающихся по теории и применению полученных знаний, умений и навыков.

Критерии и показатели оценки результатов зачёта в тестовой форме

Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)	Оценка
Правильно выполненных заданий – 86-100%	40–35 баллов	Зачет
Правильно выполненных заданий – 71-85%	34–25 баллов	
Правильно выполненных заданий – 51-70%	24–15 баллов	
Правильно выполненных заданий – менее 50%	14-0 баллов	Незачет

Примерный перечень оценивания научно-исследовательской деятельности обучающихся

Наименование показателей	Количество во баллов	Наименование показателей	Количество баллов
<i>Участие в конкурсе студенческих научных работ</i>		<i>Публикация статей</i>	
- при получении диплома I степени	12	- в научных журналах	12
- при получении диплома II степени	10	- в межвузовском сборнике	10
- при получении диплома III степени	8	- в вузовском сборнике	8
- без поощрения	5		
<i>Выступления на конференциях</i>		<i>Участие в олимпиадах и конкурсах</i>	
- международных	5	- международных	5
- республиканских	4	- республиканских	4
- вузовских	2	- вузовских	2
- за призовые места добавляется	1	- за призовые места добавляется	1