

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «08» мая 2020 г. № 268-1

Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организации

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Часов по учебному плану – 72

Формы промежуточной аттестации в семестрах:

зачет - 2

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	2	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
- лекции	18	18
- практические	18	18
Самостоятельная работа	36	36
Итого	72	72

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил(и):

канд. экон. наук, доцент, доцент

А.С. Данилова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. № 8

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	Формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области теории и практики управления стрессом, вооружить менеджеров гибким инструментарием в вопросе построения системы и организации работы персонала
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	Ознакомить студентов с основными понятиями стресс-менеджмента
2	Рассмотреть природу и типы стрессов
3	Освоить особенности психологического стресса и формами их проявления
4	Рассмотреть закономерности развития стресса и его последствия
5	Изучить причины возникновения стресса
6	Проанализировать потенциал профессионального выгорания
7	Рассмотреть общие подходы к снижению уровня стресса
8	Проанализировать способы саморегуляции психологического состояния во время стресса
9	Освоить основные положения тактики борьбы со стрессом
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;	
– создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;	
– популяризация научных знаний среди обучающихся;	
– содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;	
– создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;	
– совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологии профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	Б1.Б.06 Математика
2	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности.
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	

1	Б1.Б.10 Основы теории управления
2	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
3	Б1.Б.17 Организационное поведение
4	Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности
5	Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение
8	Б1.Б.23 Основы безопасности труда
9	Б1.Б.27 Психология
10	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
11	Б1.В.09 Рынок труда
12	Б1.В.14 Регламентация и нормирование труда
13	Б1.В.16 Организационная культура
14	Б1.В.17 Основы управленческого консультирования
15	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала
16	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
17	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
18	Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом
19	Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов
20	Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
21	Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе
22	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
23	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
24	Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой
25	Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями
26	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)
27	Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
28	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
29	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

**3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ
ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	частично общие принципы самоорганизации и самообразованию
Уметь	фрагментарно применять инструменты самоорганизации и самообразованию
Владеть	частично способностью к самоорганизации и самообразованию

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	в основном общие принципы самоорганизации и самообразованию в рамках выбранного направления подготовки
Уметь	в основном применять инструменты самоорганизации и самообразованию в рамках выбранного направления подготовки
Владеть	в основном способностью к самоорганизации и самообразованию в рамках выбранного направления подготовки

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	в полном объеме принципы самоорганизации и самообразованию в области стресс-менеджмента
Уметь	в полной мере применять к себе и другим инструменты самоорганизации и самообразованию в области стресс-менеджмента
Владеть	в полной мере способностью к самоорганизации и самообразованию в области стресс-менеджмента

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	частично базовые принципы кооперации и работы на общий результат
Уметь	логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;
Владеть	навыками формирования команды;
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные законы развития природы, общества и мышления и умением оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности;
Уметь	анализировать и оценивать события и процессы в их динамике и взаимосвязи;
Владеть	культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации,
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	особенности организации работы в малых группах, групповую динамику с учетом требований стресс-менеджмента;
Уметь	отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
Владеть	приемами решения конфликтных ситуаций;
ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично основы трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, основы документооборота и документационного обеспечения, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления документов по персоналу в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; нормы этики и делового общения как инструмента управления стрессом
Уметь	определять параметры и критерии оценки персонала при управлении стрессом; применять методы управления межличностными отношениями
Владеть	частично навыками подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала направленных на управление стрессом
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном инструменты управления стрессом, по средством рационализации структуры организации, организация работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии и социологии труда; Методы, способы и инструменты управления персоналом в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда
Уметь	определять и применять средства и методы проведения оценки персонала при управлении стрессом; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
Владеть	в основном навыками анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ в области психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала направленных применение инструментов стресс-менеджмента
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме концепцию управления стрессом сопряженную с применением технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик, методы управления развитием и эффективностью организации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда направленных на эффективное управление и предупреждения стресса
Уметь	в рамках данной дисциплины определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала; управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда при управлении и предупреждении стрессов; проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой направленные на предупреждение стрессов

Владеть	в полной мере навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом в области стресс-менеджмента; формированием требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция с учетом требований стресс-менеджмента
---------	---

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	содержание понятийно-категориального аппарата учебной дисциплины «стресс-менеджмент»
2	сущность стресса и его основные типы
3	закономерности развития стрессов
4	методы преодоления стрессов систему, критерии и оценки их эффективности
Уметь	
1	анализировать процессы и проблемы возникновения стрессов, находить пути их эффективного разрешения;
2	разрабатывать и реализовывать мероприятия по диагностике потенциала профессионального выгорания;
3	диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в т.ч. с использованием современных средств коммуникации;
4	исследовать причины возникновения стрессов и разрабатывать предложения по их устранению
Владеть:	
1	инструментами саморегуляции психологического состояния во время стресса
2	методами борьбы со стрессом

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети Интернет
1.0	Раздел 1. Сущность и типы стресса				
1.1	Природа стресса. Причины его возникновения. Типы и последствия стресса /Лек/	2	2	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
1.2	Природа стресса. Причины его возникновения. /Пр/	2	4	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
1.3	Природа стресса. Причины его возникновения. Типы и последствия стресса /Ср/	2	4	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
1.4	Типы и последствия стресса. Стратегия стресс-менеджмента /Лек/	2	4	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
1.5	Типы и последствия стресса. Стратегия стресс-менеджмента /Пр/	2	4	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
1.6	Типы и последствия стресса. Стратегия стресс-менеджмента /Ср/	2	8	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
2.0	Раздел 2. Индивидуальная стрессоустойчивость				
2.1	Индивидуальные различия в восприятии стресса. Оценка уровня стресса. /Лек/	2	4	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
2.2	Индивидуальные различия в восприятии стресса. Оценка уровня стресса. /Пр/	2	4	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
2.3	Индивидуальные различия в	2	8	ОК-7	6.1.1.1, 6.1.1.2,

	восприятии стресса. Оценка уровня стресса. /Ср/			ОПК-7, ПК-9	6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
2.4	Антистрессовое общение. Стиль разрешения конфликтов. /Лек/	2	2	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
2.5	Антистрессовое общение. Стиль разрешения конфликтов. /Пр/	2	2	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
2.6	Антистрессовое общение. Стиль разрешения конфликтов. /Ср/	2	4	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
3.0	Раздел 3. Стресс и работа				
3.1	Сущность профессионального стресса Управление профессиональным стрессом. /Лек/	2	4	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
3.2	Сущность профессионального стресса Управление профессиональным стрессом. /Пр/	2	4	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
3.3	Сущность профессионального стресса Управление профессиональным стрессом. /Ср/	2	6	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
3.4	Антистрессовый стиль работы и руководства. Устранение причин стресса /Лек/	2	2	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
3.5	Антистрессовый стиль работы и руководства. Устранение причин стресса /Пр/	2	2	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6
3.6	Антистрессовый стиль работы и руководства. Устранение причин стресса Ср/	2	4	ОК-7 ОПК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1-6.1.2.4, 6.2.1-6.2.6

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разработан в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине представлен в приложении № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издательства	Кол-во экз. в библиотеке/ 100 % online
6.1.1.1	Н. Е., Водопьянова	Стресс-менеджмент : учебник для вузов . [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/514353	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.1.2	А. Г., Караяни	Психология боевого стресса и стресс-менеджмента : учебное пособие для вузов . [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/519007	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке/
--	------------------------	----------	----------------------	------------------------------

			издательства	100 % online
6.1.2.1	А. Я. Кибанов [и др.] ; ред. А. Я. Кибанов	Конфликтология : учеб. для ВУЗов	М. : ИНФРА-М, 2014	5
6.1.2.2	А. Я. Кибанов, И. Е. Ворожейкин, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова	Конфликтология : учебник. [Электронный ресурс]. – https://znanium.com/catalog/product/1228800	Москва : ИНФРА-М, 2021	100 % online
6.1.2.3	Одинцова, М. А.	Психология стресса : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/532004	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.4	А. Я. Кибанов, Г. П. Гагаринская, О. Ю. Калмыкова, Е. В. Мюллер ; ред. А. Я. Кибанов	Управление персоналом : учебное пособие для вузов	Москва : ИНФРА-М, 2015	50

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издательства	Кол-во экз. в библиотеке/ 100 % online
6.1.3.1	Данилова А.С.	Стресс-менеджмент: методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль "Управление персоналом организации". - Красноярск, 2023. ЭБ КриЖТ ИрГУПС. - URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%94%2018%2D969482748%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск, КриЖТ ИрГУПС, 2023	100 % online

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издательства	Кол-во экз. в библиотеке/ 100 % online

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 . – URL: http://znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.3	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.4	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 . – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo.krsk.irgups.ru/ . – Текст: электронный.			

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Консультант Плюс : Версия Проф [Электронный ресурс] : справочно-правовая система – Режим доступа : http://www.consultant.ru/ (из локальной сети).
6.3.3.2	Гарант [Электронный ресурс]: справочно-правовая система – Режим доступа : http://www.garant.ru/ (из локальной сети).
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется
7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И.
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), учебно-наглядные пособия (презентации), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Помещения для проведения лабораторных занятий оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС: – компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46.
7.3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – учебные аудитории А-409, Л-203, Т-46
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.
8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: <ul style="list-style-type: none"> • сущность стресса и его виды; • профессиональное выгорание; • методы предупреждения стресса.
Практическое занятие	Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции. К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект

	<p>на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стимулирование познавательного интереса; – закрепление и углубление полученных знаний и навыков; – развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; – подготовка к предстоящим занятиям; – формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; – формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> – работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); – чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); – конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); – подготовка сообщений на семинаре; – подготовка рефератов на заданную тему; – подготовка доклада/статьи на конференцию; – решение практических (кейсовых) ситуаций и типовых задач; – подготовка к практическому занятию.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КРИЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.ircups.ru</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.02.02 «Стресс-менеджмент»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.В.ДВ.02.02 «Стресс-менеджмент»

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 «Стресс-менеджмент» участвует в формировании компетенции:

ОК-7; способностью к самоорганизации и самообразованию

ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

ПК-9; знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ПК-4, ПК-6, ПК-7 при освоении образовательной программы (очная форма)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Б1.Б.06 Математика	1,2	1,2
		Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности	2	2
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	2	2
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.Б.10 Основы теории управления	3	3
		Б1.Б.27 Психология	3	3
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение	4	4
		Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	6	5
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6	
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности	2	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	2	1
		Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2

		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	3
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	4,5
		Б1.В.16 Организационная культура	6	5
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	7	6
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	7	6
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	8	7
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	8	7
		Б1.В.17 Основы управленческого консультирования	8	7
		Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой	8	7
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями	8	7
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	7
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности	2	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	2	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.В.14 Регламентация и нормирование труда	4	3
		Б1.В.09 Рынок труда	5	4
		Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности	6	5
		Б1.Б.23 Основы безопасности труда	6	5
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7	6
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	7
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	7

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ПК-4, ПК-6, ПК-7
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
-----------------	--------------------------	--------------------------------------	-----------------------------	---

ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	1. Сущность и типы стресса 2. Индивидуальная стрессоустойчивость 3. Стресс и работа	Минимальный уровень	Знать частично общие принципы самоорганизации и самообразованию
				Уметь фрагментарно применять инструменты самоорганизации и самообразованию
				Владеть частично способностью к самоорганизации и самообразованию
			Базовый уровень	Знать в основном общие принципы самоорганизации и самообразованию в рамках выбранного направления подготовки
				Уметь в основном применять инструменты самоорганизации и самообразованию в рамках выбранного направления подготовки
				Владеть в основном способностью к самоорганизации и самообразованию в рамках выбранного направления подготовки
			Высокий уровень	Знать в полном объеме принципы самоорганизации и самообразованию в области стресс-менеджмента
				Уметь в полной мере применять к себе и другим инструменты самоорганизации и самообразованию в области стресс-менеджмента
				Владеть в полной мере способностью к самоорганизации и самообразованию в области стресс-менеджмента
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности и деятельности других	1. Сущность и типы стресса 2. Индивидуальная стрессоустойчивость 3. Стресс и работа	Минимальный уровень	Знать частично базовые принципы кооперации и работы на общий результат
				Уметь логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;
				Владеть навыками формирования команды;
			Базовый уровень	Знать основные законы развития природы, общества и мышления и умением оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности;
				Уметь анализировать и оценивать события и процессы в их динамике и взаимосвязи;
				Владеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации,
			Высокий уровень	Знать особенности организации работы в малых группах, групповую динамику с учетом требованиями стресс-менеджмента;
				Уметь отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
				Владеть приемами решения конфликтных ситуаций;
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по психофизиологии, эргономики и эстетики труда для	1. Сущность и типы стресса 2. Индивидуальная стрессоустойчивость 3. Стресс и работа	Минимальный уровень	Знать частично основы трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, основы документооборота и документационного обеспечения, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления документов по персоналу в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; нормы этики и делового общения как инструмента управления стрессом
				Уметь определять параметры и критерии оценки персонала при управлении стрессом; применять методы управления

<p>различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности и рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>				<p>межличностными отношениями</p>
				<p>Владеть частично навыками подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала направленных на управление стрессом</p>
				<p>Знать в основном инструменты управления стрессом , по средством рационализации структуры организации, организация работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии и социологии труда; Методы, способы и инструменты управления персоналом в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда</p>
				<p>Уметь определять и применять средства и методы проведения оценки персонала при управлении стрессом; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p>
				<p>Владеть в основном навыками анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ в области психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала направленных применение инструментов стресс-менеджмента</p>
				<p>Знать в полном объеме концепцию управления стрессом сопряженную с применением технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик, методы управления развитием и эффективностью организации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда направленных на эффективное управление и предупреждения стресса</p>
<p>Высокий уровень</p>				<p>Уметь в рамках данной дисциплины определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала; управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда при управлении и предупреждении стрессов; проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой направленные на предупреждение стрессов</p>
				<p>Владеть в полной мере навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом в области стресс-менеджмента ; формированием требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция с учетом требований стресс-менеджмента</p>

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины
(очная форма)**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
1	1-4	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность и типы стресса	ОК-7 ОПК-7 ПК-9	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
2	5-6	Текущий контроль	Раздел 2. Индивидуальная стрессоустойчивость	ОК-7 ОПК-7 ПК-9	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
3	7-17	Текущий контроль	Раздел 3. Стресс и работа	ОК-7 ОПК-7 ПК-9	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
4	18	Текущий контроль	Разделы 1 -3	ОК-7 ОПК-7 ПК-9	Тест (компьютерные технологии)
5	18	Промежуточная аттестация – зачет	Разделы 1 -3	ОК-7 ОПК-7 ПК-9	Собеседование (устно)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по разделам

2	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
3	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам
4	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы докладов/сообщений (МУ по самостоятельной работе студентов), Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
5	Задания реконструктивно го уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
Промежуточная аттестация			
6	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении *промежуточной аттестации* в форме зачета, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующей таблице

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	зачтено	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство	Базовый

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
		дополнительных вопросов	
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	не зачтено	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий. Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Разноуровневые задания (задания репродуктивного и реконструктивного уровней)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»	Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»	Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания;

Шкала оценивания	Критерии оценивания
	допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Конспект лекций

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Тестирование при текущем контроле.

Шкала оценивания	Критерии оценивания	
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1. Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать

процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Структура тестовых материалов по дисциплине

Компетенция	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
<p>ОК-7; способностью к самоорганизации и самообразованию</p> <p>ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> <p>ПК-9; знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками</p>	Тема 1. Природа стресса. Причины его возникновения	Природа стресса.	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Причины его возникновения стресса	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Стресс как предмет психодиагностики	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема 2. Типы и последствия стресса Стратегия стресс-менеджмента	Типы стресса	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Последствия стресса	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Стратегия стресс-менеджмента	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умения	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
Тема 3. Индивидуальные различия в восприятии стресса. Оценка уровня стресса	Восприятие стресса	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ	
		Умения	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
		Действия	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
	Индивидуальные различия в восприятии стресса	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ	
		Умения	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ	
		Действия	1– ОТЗ	

Компетенция	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике				1 – 3ТЗ
		Оценка уровня стресса	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
			Умения	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
			Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
	Тема 4 Антистрессовое общение. Стиль разрешения конфликтов.	Антистрессовое общение.	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
			Умения	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
			Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
	Тема 5 Сущность профессионального стресса Управление профессиональным стрессом	Стиль разрешения конфликтов.	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
			Умения	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
			Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
	Тема 5 Сущность профессионального стресса Управление профессиональным стрессом	Стиль разрешения профессиональных конфликтов.	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
	Тема 6. Антистрессовый стиль работы и руководства. Устранение причин стресса	Сущность профессионального стресса	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
			Умения	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
			Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
		Стиль разрешения конфликтов.	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
			Умения	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
			Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
		Стиль разрешения профессиональных конфликтов.	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
			Умения	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
			Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
		Управление стрессом	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
			Умения	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
			Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ
		Управление профессиональным стрессом	Знание	5 – 0ТЗ 5 – 3ТЗ
		Умения	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ	
		Действия	1– 0ТЗ 1 – 3ТЗ	

Компетенция	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
		Устранение причин профессионального стресса	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умения	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действия	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
Итого				126 – ОТЗ 126 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

Норма времени – 45 мин.

1. Способность человека к длительному и неослабному напряжению энергии, неуклонное движение к намеченной цели проявляются как.....

2. Возникновение побуждения и постановка цели, борьба мотивов, принятие решения и исполнение относятся к фазам

- 1) волевого процесса
- 2) формирования характера
- 3) мыслительного процесса
- 4) формирования памяти

3. Простое волевое действие отличается от сложного

- 1) количеством целей
- 2) борьбой мотивов
- 3) количеством предпринимаемых действий
- 4) результатом

4. Параметром (ами), который (е) обычно используется (ются) для описания волевых процессов, является (ются)

- 1) только сила и направленность
- 2) только направленность и свобода
- 3) только направленность
- 4) сила, направленность и свобода

5. Подход к пониманию природы воли, согласно которому побудительные стимулы человеческих действий и поступков лежат в окружающей среде, а не в самом человеке (человек не свободен от законов природы, но может их познать и действовать, опираясь на эти знания), называется

6. В поведенческой сфере – это

- a) Изменение активности

- б)Изменение привычных темпов деятельности
- в)«Зажатость» в исполнительных движениях
- г)Потеря мотивации
- д)Обострение тревоги

7. *Методология исследования копинг-поведения ... считает продуктивным сравнивать группы испытуемых, принадлежащих разным поколениям, обсуждая влияние так называемого «эффекта ...».*

8. *Какая ситуация по мнению Лазаруса требует от человека больших копинг-усилий, активизации адаптационных возможностей – ситуация _____.*

9. *Изучение социальной и психологической среды обитания человека как новая отрасль исследования получила в конценазвание психологии среды (environmental psychology), или психологической экологии, основателем которой считается Р. Баркер*

10. *Стресс-менеджмент как самостоятельное научно-практическое направление выделилось в*

11. *В ряде исследований установлена зависимость стрессовых реакций от типологических особенностей центральной нервной системы. Какие лица более устойчивы к стрессу в условиях монотонной, однообразной деятельности?*

1. Лица со слабой нервной системой
2. Лица старшего возраста
3. Лица с сильной нервной системой
4. Молодые люди (до 35 лет)

12. *В управлении стрессами традиционно выделяются следующие направления:*

1. Организационное
2. Психологическое
3. Личное
4. Эмоциональное
5. Медицинское
6. Психофизиологическое

13. *По выражению А.Б. Леоновой, стресс-менеджмент стал для современных управленцев, понимающих значение сохранности кадрового потенциала, личного здоровья и зависимости «здоровья» организации в целом от умения управлять корпоративными или организационными стрессами.*

14. *Согласно одному из итогов обширных исследований, проведенных в лаборатории М. Франкенхойзера, считается, что объективные, физиологические проявления стресса зависят:*

1. От его субъективной оценки
2. От умения человека поделиться проблемой с окружающими
3. От его объективной оценки
4. Все перечисленные выше причины

15. *Хронические стрессовые состояния формируют такие качества как*

1. Отсутствие мотивации
2. Агрессию по отношению к потенциальной угрозе
3. Апатичность
4. Повышенную истощаемость
5. Нерешительность
6. Тревожность

16. *Универсальная модель защитных реакций – это.....*

17. Опросник МВІ, который составили американские психологи К. Маслач и С. Джексон, первоначально предназначался для измерения выгорания в профессиях типа «человек -»

18. Автором однофакторной модели выгорания является

1. Аронсон
2. Маслач
3. Шауфели
4. Пинес

3.2. Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного и уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта задач реконструктивного уровня

1 Пример ситуационной задачи.

Кейс «Стресс выпускника»

Проблемная ситуация. Молодой выпускник Вуза становится сразу руководителем отдела в крупной российской компании, однако данный отдел не был его мечтой. Как результат он не захотел сразу вникать в работу и лишь в последнюю минуту решил доказать, что способен справиться с возложенными обязательствами. Хороший результат работы оказался не достаточным для поощрения со стороны топ-менеджмент, поскольку он не учел ряд коммуникационных факторов, а лишь провёл к несбывшимся надеждам.

Участник. Иванов Виктор Петрович, 23 года, не женат. Образование высшее по специальности «Финансовый менеджмент».

Описание ситуации. Иванов Виктор Петрович, окончил с отличием Московский Государственный университет по направлению «Финансовый менеджмент» в 2013 году, и пройдя удачно стажировку в крупной компаний «Инжинирингкорпорейшен» (штат составляет 250 человек) благодаря родственным связям возглавил отдел «Обучения и развития персонала» (не смотря на то, что это затея ему была не очень по душе), но финансовый отдел был уже укомплектован (хотя в дальнейшем ему обещали перевод). В его подчинения попадало 7 человек;

1. Надежда Людвиговна – менеджер по планированию и проведению аттестации (52 года, по образованию инженер, проработала в этой должности 18 лет, холерик),
2. Георгий Павлович - специалист по оценке персонала (58 лет, по образованию юрист, в этой должности работает 2 год, был переведен в связи с оптимизацией работы компании, меланхолик);
3. Мария Сергеевна – специалист по выявлению потребности в обучении (23 года, по образованию педагог начальных классов, в этой должности работает первый год, ей категорически не нравится ее должность, сандвиниг);
4. Семен Семенович специалист по мониторинг услугу внешних обучающих организаций, тренинговых компаний (37 лет, по образованию бизнес-тренер, в этой должности работает 10 лет, должен был возглавить этот отдел, сангвиник);
5. Сергей Сергеевич специалист по программам саморазвития топ-персонала (48 лет, по образованию менеджер, в этой должности работает 22 года, имеет долю в компании в размере 4%, флегматик);
6. Ольга Федоровна специалист по планированию карьеры (63 года, по образованию архивариус, долгое время работала в городском архиве, в этой должности работает последние 6 лет, флегматик);;
7. Елена Александровна специалист по повышению квалификации персонала всех уровне (35 лет, по образованию менеджер по персоналу, в этой должности работает 8 лет, претендовала на должность руководителя этого отдела, мать 3-х детей, сангвиник).

В связи с вступлением с 2017 года профессиональных стандартов и сложившейся экономической ситуацией, высший топ-менеджмент на собрании учредителей определил следующую тактику поведения для отдела Иванова:

1. Произвести оценку сотрудников на соответствие проф.стандартам
2. Разработать оперативный план обучения
3. Предложить стратегию развития отдела на ближайший год

Данное указание выполнить в течение 2 недель и предоставить отчет генеральному директору (по совместительству дяде Иванова).

Прейдя на свое рабочее место Виктор Петрович, инициировал планерку в своем отделе и распределил обязанности следующим образом: в течении первых 5 дней Мария Сергеевна и Георгий Павлович выявляют потребности персонала, далее подключается Елена Александровна, Сергей Сергеевич и Ольга Федоровна и в течение следующих 5 дней формируют планы, в заключении он дал 2 дня Семен Семенович, чтобы договориться с образовательными учреждениями.

Прейдя на работу на 13 день (поскольку Иванов после планерки уехал отдыхать) он не обнаружил отчет и вызвал Семен Семеновича – накричав на него, он все же выяснил, что ему не передали информацию предыдущие сотрудники, вызвав их, выяснилось, что Машенька находится в больницы, а Георгий Павлович произвел оценку, но дальше не стал передавать информацию. Виктор Петрович решил произвести общее собрание своего отдела и извинившись перед сотрудниками попросил их активизировать свою работу, как результат – отчет был готов в срок.

В день представления отчета у Виктора Петровича с утра не заладился день; он проснулся с болей в горле, позже запланированного, но все пошел на работу - на «ковер», ему было назначено к 11.00. Прейдя на работу, он узнал, что его вопрос снят с повестки, поскольку его перевели в финансовый отдел и понизили в должности, поскольку на него написано 7 жалоб. На следующий день Иванов Виктор Петрович не вышел на работу.

Задание:

1. Охарактеризуйте, является ли данная ситуация стрессовой и почему.
2. К какому виду стресса ее можно отнести и почему.
3. Предложите программу действий для Виктора Петровича, аргументируйте, почему вы предложили такую программу действий.

Тестовые задания представлены в ИР «Енисей» (ИР «Енисей»- <http://newsdo.krsk.irknps.ru/>)

3.3 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня

1. Практическое задание: ментальная карта. Разработайте ментальную карту по теме «Управление профессиональным стрессом»
2. Практическое задание: эссе. Напишите эссе на тему «Антистрессовый стиль работы и руководства. Устранение причин стресса»
3. Практическое задание: напишите реферат/доклад по одной из следующих тем:
 1. Стрессы в постиндустриальном обществе.
 2. Социальные методы борьбы со стрессом в постиндустриальном обществе.
 3. Новые психофизиологические методы борьбы со стрессом.
 4. Организационный стресс в современной теории управления.
 5. Типы организационных стрессов.
 6. Соотношение биологических и социальных детерминант стрессов в организации.
 7. Задачи и методы стресс-менеджмента.
 8. Структура и симптомы синдрома эмоционального выгорания.

9. Факторные и процессуальные теории синдрома эмоционального выгорания: сравнительный анализ.
10. Методы профилактики и купирования синдрома эмоционального выгорания.
11. Ганс Селье — основоположник учения о стрессе.
12. Современные теории стресса.
13. Личностные детерминанты стресса.
14. Методы диагностики стрессовых состояний.
15. Организационные детерминанты синдрома эмоционального выгорания.
16. Индивидуальные детерминанты синдрома эмоционального выгорания.
17. Профессиональная специфика синдрома эмоционального выгорания.
18. Гендерная специфика синдрома эмоционального выгорания.
19. Методы диагностики синдрома эмоционального выгорания.
20. Организационный стресс как причина синдрома эмоционального выгорания.

3.4 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

№	Название темы занятия	Кол-во часов для студентов формы обучения, ч
		очная
1.	Тема 1. Природа стресса. Причины его возникновения	1
2.	Тема 2. Типы и последствия стресса Стратегия стресс-менеджмента	1
3.	Тема 3. Индивидуальные различия в восприятии стресса. Оценка уровня стресса	1
4.	Тема 4 Антистрессовое общение. Стиль разрешения конфликтов.	1
5.	Тема 5 Сущность профессионального стресса Управление профессиональным стрессом	1
6.	Тема 6. Антистрессовый стиль работы и руководства. Устранение причин стресса	1
	Всего	6

Работа выполняется письменно и включает изучение и выполнение краткого конспекта по литературе рекомендованной в методических указаниях к лекционным занятиям по данной дисциплине, освоение основных понятий и умение сделать выводы (Представлено в МУ для самостоятельной работы студентов, МУ для подготовки к лекционным занятиям).

3.5 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

№	Наименование темы	Типовые вопросы
1.	Тема 1. Природа стресса. Причины его возникновения	<ul style="list-style-type: none"> – Природа стресса. – Причины его возникновения стресса – Стресс как предмет психодиагностики
2.	Тема 2. Типы и последствия стресса Стратегия стресс-менеджмента	<ul style="list-style-type: none"> – Типы стресса – Последствия стресса – Стратегия стресс-менеджмента
3.	Тема 3. Индивидуальные различия в восприятии стресса. Оценка уровня стресса	<ul style="list-style-type: none"> – Восприятие стресса – Индивидуальные различия в восприятии стресса – Оценка уровня стресса.
4.	Тема 4 Антистрессовое общение. Стиль разрешения конфликтов.	<ul style="list-style-type: none"> – Антистрессовое общение. – Стиль разрешения конфликтов. – Стиль разрешения профессиональных конфликтов..
5.	Тема 5 Сущность профессионального стресса Управление профессиональным стрессом	<ul style="list-style-type: none"> – Сущность профессионального стресса

№	Наименование темы	Типовые вопросы
	стрессом	<ul style="list-style-type: none"> - Управление стрессом - Управление профессиональным стрессом
6.	Тема 6. Антистрессовый стиль работы и руководства. Устранение причин стресса	<ul style="list-style-type: none"> - Антистрессовый стиль работы и руководства. - Устранение причин стресса - Устранение причин профессионального стресса

3.6 Перечень теоретических вопросов к зачету

1. Профессиональный стресс в управленческой деятельности
2. Преодоление стресса как ресурс развития профессионала
3. Управление стрессом в профессиональной деятельности
4. Современные технологии стресс-менеджмента в профессиональной деятельности
5. Личностные деформации стрессового типа
6. Гендерные различия в формировании проявлений профессионального стресса.
7. Психологические технологии управления стрессом в организации
8. Влияние профессиональной мотивации на особенности формирования стрессовых состояний
9. Проблема стресса в жизни современного общества. Основные сферы изучения стресса в прикладных психологических исследованиях.
10. Стресс и адаптация. Уровни адаптации и формы проявлений дезадаптации на личностном и поведенческом уровнях.
11. Стресс и здоровье человека. Понятия «психическое здоровье», «профессиональное здоровье». Критерии оценки влияния стресса на здоровье
12. История развития исследований стресса в физиологии и психологии. Основные этапы.
13. Классическая концепция стресса Г. Селье. Общий адаптационный синдром, основные закономерности проявлений и развития. Вклад естественнонаучной традиции в развитие психологических исследований стресса.
14. Физиологический и психологический стресс, различия в механизмах формирования. Основные субсиндромы проявлений стресса. Связь с успешностью поведенческой адаптации.
15. Комплексный подход к анализу проявлений стресса. Основные классы диагностических методов, примеры конкретных методик. Способы интеграции данных в зависимости от типа диагностических задач.
16. Основные современные подходы к изучению стресса. Сравнительная характеристика подходов.
17. Экологический подход к изучению стресса. Трактовка понятия стресс в рамках парадигмы соответствия «личность-среда» и методология исследований.
18. Когнитивная модель психологического стресса Р. Лазаруса. Субъективный образ проблемной ситуации и роль механизмов когнитивной оценки в формировании стрессовых реакций.
19. Стратегии преодоления стресса (копинг-механизмы). Индивидуальные стили «совладающего поведения» (модель С. Хобфолла). Возможности целенаправленного формирования адекватных стратегий преодоления стресса.
20. Трансактный подход к изучению стресса. Модель Т. Кокса и возможности ее практического использования.
21. Регуляторный подход к изучению стресса. Синдромы острого и хронического стресса, их негативные последствия.
22. Понятие «экстремальности» и экстремальных условий деятельности. Абсолютная и относительная экстремальность. Классификация факторов прямого и опосредующего влияния на степень экстремальности ситуации.
23. Стресс и состояния психической напряженности. Операциональная и эмоциональная напряженность, роль мотивационно-личностных факторов в их развитии. Формы проявления состояний эмоциональной напряженности.

24. Стадии переживания критических жизненных ситуаций (модель М. Хоровитца). Закономерности динамики и психологическая характеристика каждой из стадий. Особенности психологической помощи на каждой из них.
25. Основные психологические составляющие переживаний хронического стресса. Фиксация негативных проявлений в форме устойчивых индивидуально-личностных характеристик поведенческих нарушений.
26. Изменения в поведении при длительном переживании стресса. Формирование поведенческих риск-факторов для здоровья человека. Тип А поведения.
27. Развитие личностных деформаций в процессе длительного переживания стресса. Синдром выгорания.
28. Развитие пограничных невротических состояний как следствие интенсивного переживания стресса. Посттравматический стресс.
29. Проблема управления стрессом. Взаимосвязь диагностической и профилактической направленности работы как основа современных технологий стресс-менеджмента.
30. Психопрофилактика и коррекция стресса. Объектная и субъектная парадигмы. Общая классификация методов борьбы со стрессом.
31. Посредующие методы профилактики и коррекции стресса (объектная парадигма). Примеры используемых средств
32. Непосредственные методы воздействия на состояние человека. «Пассивный» и активный субъект психопрофилактики. Примеры средств «внешнего» воздействия на состояние человека.
33. Психологическая саморегуляция состояний. Основные классы методов и техник. Программы обучения навыкам саморегуляции и управления стрессом.
34. Организационные формы использования методов профилактики и управления стрессом в прикладных условиях

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Тест	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

	<p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий</p>							
Конспект лекции	<p>Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку</p>							
Собеседование	<p>Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.</p> <p>Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы</p>							
Зачет	<p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине) Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.</p> <p style="text-align: center;">Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;">Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля</th> <th style="width: 20%;">Оценка</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю</td> <td style="text-align: center;">«зачтено»</td> </tr> <tr> <td>Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю</td> <td style="text-align: center;">«не зачтено»</td> </tr> </tbody> </table> <p>Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет.</p> <p>Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов или в форме тестирования. Перечень теоретических вопросов обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося). Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ</p>		Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»
	Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка						
	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»						
	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»						

Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации, не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.