

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 19.05.2026 09:29:35
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.15 Управление стрессом в социальной работе
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

39.04.02 Социальная работа
(код, наименование направления подготовки)

Социальная работа с различными категориями граждан
(наименование образовательной программы)

очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

Донецк

Автор(ы)–составитель(и) РПД:

Данилова Светлана Владимировна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социологии управления

Заведующий кафедрой:

Зырина Ярослава Александровна, кандидат социологических наук, заведующий кафедрой социологии управления

Рабочая программа дисциплины Б1.В.15 Управление стрессом в социальной работе одобрена на заседании кафедры управления Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 7 от «27» февраля 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно–телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально–техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина Б1.В.15 Управление стрессом в социальной работе обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

| ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)** | Код компетенции ** | Наименование Компетенции ** | Код индикатора достижения компетенций ** | Наименование индикатора достижения компетенций ** | Образовательный результат |
|---------------------------------------|--------------------|--|--|---|--|
| | УК-3 | Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1 | Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата | <p><i>УК-3.1. 3–1. Знает понимает сущность стресса, его виды, стадии, механизмы адаптации личности, а также особенности проявления стрессовых состояний у различных категорий граждан;</i></p> <p><i>УК-3.1. 3–2. Знает знает основные концепции профессионального стресса, причины его возникновения в социальной работе, а также факторы риска развития эмоционального выгорания и деформаций личности;</i></p> <p><i>УК-3.1. 3–3. Знает владеет знаниями о</i></p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>технологиях стресс-менеджмента, методах профилактики и коррекции стрессовых состояний, включая индивидуальные и организационные подходы; УК-3.1. У-1. Умеет умеет анализировать влияние стрессовых факторов на поведение и деятельность специалиста и клиентов, прогнозировать последствия личных действий в профессиональных ситуациях; УК-3.1. У-2. Умеет способен разрабатывать и реализовывать стратегии поведения для достижения профессиональных целей с учётом стрессовых условий и особенностей клиентов; УК-3.1. У-3. Умеет умеет использовать методы профилактики, диагностики и коррекции стресса в профессиональн</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|---|------|---|--------|--|--|
| | | | | | ой деятельности, включая работу с различными категориями граждан |
| <p>03.003 «Руководитель организации социального обслуживания». Утверждён приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июня 2020 года №357н.</p> | ПК-1 | Способен обеспечить развития организации социального обслуживания | ПК-1.7 | Обеспечивает развитие кадрового потенциала организации | <p>ПК-1.73–1. Знает закономерности Технологии управления персоналом организации. ПК-1.7 У–1. Умеет Мотивировать работников на участие в конкурсах профессионального мастерства в сфере социального обслуживания, в открытых мероприятиях разного уровня (семинарах, конференциях, круглых столах), на разработку учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций по вопросам организации социального обслуживания</p> |

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины: 3,00 з.е., 108 ак.час

Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем:

лекционные занятия – 12 ак.час;

практические занятия – 14 ак.час;

контактная работа на аттестацию в период в период экзаменационных сессий – 9 ак.час.

Самостоятельная работа:

самостоятельная работа – 73 ак.час;

Дисциплина Б1.В.15 Управление стрессом в социальной работе реализуется на 3–м семестре 2–го курса вместе с такими дисциплинами:

- Методы психологической диагностики в практике социальной работы;
- Теория и практика управления в социальной работе;
- Психология социальной работы;
- Модерация и фасилитация в практике социальной работы.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

| № п/п | Наименование тем и (или) разделов | ВСЕГО | Объем дисциплины, ак.час | | | | | | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации | |
|--|---|-------|---|----|---------------------------|----|--|-----|----|---------|------------------------|------|------|--|---------------|
| | | | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | | | | | Самостоятельная работа | | | | |
| | | | Период теоретического обучения | | | | Период промежуточной аттестации (сессия) | | | | | | | | |
| | | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа | | ИК | КСР | КЭ | Кат тэк | К о н т р о л ь | СРкр | СРэк | | СР |
| | | | Л | ВЛ | ЛР | ПЗ | | | | | | | | | |
| 3 семестр | | | | | | | | | | | | | | | |
| Раздел 1. Теоретические основы стресса в социальной работе | | | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 1. | Природа стресса и его влияние на профессиональную деятельность специалиста социальной сферы | 14 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | Опрос, Доклад |
| Тема 2. | Профессиональ | 14 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | Опрос, |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------------|
| | ный стресс и факторы риска в социальной работе | | | | | | | | | | | | | Доклад |
| Раздел 2. Технологии стресс-менеджмента и развития кадрового потенциала | | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 3. | Диагностика и коррекция стрессовых состояний в профессиональной деятельности социального работника | 24 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | Опрос, Кейс |
| Тема 4. | Профилактика эмоционального выгорания и развитие стрессоустойчивости: организационные и индивидуальные стратегии | 14 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | Опрос, Кейс |
| Тема 5. | Мотивация персонала к профессиональному развитию в условиях стрессовой нагрузки | 14 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | Опрос, Кейс |
| Тема 6. | Разработка и | 19 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | Опрос, |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-----|----|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| | внедрение программ управления стрессом в организации социального обслуживания | | | | | | | | | | | | | Кейс |
| Промежуточная аттестация | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Итого | | 108 | 12 | 0 | 0 | 14 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 73 | |

Используемые сокращения:

Л – лекции – занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы стресса в социальной работе

Тема 1. Природа стресса и его влияние на профессиональную деятельность специалиста социальной сферы. УК-3.1, ПК-1.7

Стресс как психофизиологический феномен и его роль в профессиональной деятельности социального работника. Ключевые теоретические концепции стресса, разработанные. Стадии развития стрессового ответа и механизмы адаптации личности к воздействию стрессоров. Специфика проявления стрессовых состояний у специалистов помогающих профессий и у различных категорий граждан, являющихся получателями социальных услуг. Закономерности возникновения и протекания стресса. Механизмы адаптации работников.

Тема 2. Профессиональный стресс и факторы риска в социальной работе. УК-3.1, ПК-1.7

Причины возникновения стрессовых состояний. Факторы риска развития эмоционального выгорания, деперсонализации и личностных деформаций, их влияние на мотивацию, вовлеченность и профессиональное развитие сотрудников. факторы профессионального стресса и оценка их воздействия на эффективность работы сотрудников и кадровый потенциал организации. Влияние стрессовых факторов на поведение специалистов и клиентов.

Раздел 2. Технологии стресс-менеджмента и развития кадрового потенциала

Тема 3. Диагностика и коррекция стрессовых состояний в профессиональной деятельности социального работника. УК-3.1, ПК-1.7

Современные методы диагностики стрессовых состояний, применяемых в практике социальной работы. Психометрические инструменты, позволяющие оценить уровень стресса, степень эмоционального выгорания и адаптационные ресурсы личности. Методы коррекции стрессовых состояний. Организационные подходы, направленные на оптимизацию рабочей среды. Методы профилактики,

диагностики и коррекции стресса в профессиональной деятельности при работе с различными категориями граждан. Технологий стресс-менеджмент.

Тема 4. Профилактика эмоционального выгорания и развитие стрессоустойчивости: организационные и индивидуальные стратегии. УК-3.1, ПК-1.7

Комплексный подход к профилактике эмоционального выгорания и формированию стрессоустойчивости у специалистов социальной сферы. Индивидуальные стратегии поведения, включающие развитие навыков саморегуляции, тайм-менеджмента и поддержания психологического благополучия. Организационные механизмы: супервизия, наставничество и создание психологически безопасной среды. Стратегии поведения для достижения профессиональных целей с учетом стрессовых условий и особенностей клиентов. Инструменты мотивации персонала к профессиональному развитию. Развитие кадрового потенциала организации через вовлеченность сотрудников.

Тема 5. Мотивация персонала к профессиональному развитию в условиях стрессовой нагрузки. УК-3.1, ПК-1.7

Взаимосвязь между уровнем стрессовой нагрузки сотрудников и их мотивацией к участию в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях и научно-методической деятельности. Факторы, снижающие мотивацию в условиях хронического стресса. Подходы к стимулированию профессионального роста. Закономерности влияния стрессовых факторов на профессиональную деятельность. Развитие кадрового потенциала организации. Роль лидера в поддержании вовлеченности сотрудников в условиях высоких профессиональных требований.

Тема 6. Разработка и внедрение программ управления стрессом в организации социального обслуживания. УК-3.1, ПК-1.7

Стресс-менеджмент. Разработка и внедрение комплексных программ профилактики и коррекции стресса в организациях социального обслуживания. Этапы планирования программ, диагностика текущего уровня стресса, определение приоритетных направлений вмешательства, подбор методов и оценку эффективности. Интеграция программ управления стрессом в систему развития кадрового потенциала организации. Планирование мероприятий по повышению стрессоустойчивости персонала.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.15 Управление стрессом в социальной работе входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа – это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

| ТИП ЗАДАНИЯ | ИНСТРУКЦИЯ | СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ | КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ |
|---|--|---|--|
| Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных | Прочитайте текст, выберите правильный ответ | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант–ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). | Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква |
| Задание закрытого типа на установление соответствия | Прочитайте текст и установите соответствие | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). | Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы |
| Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких предложенных | Прочитайте текст, выберите правильные ответы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант–ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). | Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого) |
| Задание закрытого типа на установление | Прочитайте текст и установите | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается | Ответ считается верным, если правильно указана вся |

| | | | |
|---|---|--|--|
| последовательности | последовательность | <p>последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p> | последовательность цифр |
| Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора | Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p> | <p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p> |
| Задание открытого типа с развернутым ответом | Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p> | <p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p> |

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

| Итоговая балльная оценка | Традиционная система | Бинарная система | ECTS | |
|--------------------------|----------------------|------------------|--------------------------|----------------------|
| | | | Для традиционной системы | Для бинарной системы |
| 90-100 | Отлично | Зачтено | A | P/ Passed |
| 80-89 | Хорошо | | B | P/ Passed |
| 75-79 | | | C | P/ Passed |
| 70-74 | Удовлетворительно | | B | P/ Passed |
| 60-69 | | | E | P/ Passed |
| 0-59 | Неудовлетворительно | Не зачтено | F | F/Failed |

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

| Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости | Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию | Максимальная итоговая балльная оценка | Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию |
|--|---|---------------------------------------|---|
| 100 баллов | 100 баллов | 100 баллов | 100 баллов |

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.15 Управление стрессом в социальной работе используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): опрос, доклад, тестирование.

Таблица 5.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности (БРС)

| Раздел/Темы | Формы текущего контроля | | КР |
|---------------------|-------------------------|-----------|----|
| | УО | ТЗ, КЗ, К | |
| Т-1 | 5 | 5 | 15 |
| Т-2 | 5 | 5 | |
| Т-3 | 5 | 5 | |
| Т-4 | 5 | 5 | 25 |
| Т-5 | 5 | 5 | |
| Т-6 | 5 | 5 | |
| Итого: 100 б | 30 | 30 | 40 |

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

КЗ – контрольные задания;

ПЗ – практическое занятие;

Д – доклад;

К – кейс;

КЗР – контрольные работы по разделу.

Критерии оценивания опроса:

| Баллы | Описание критерия |
|-------|--|
| 4 | Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка. |
| 2-3 | Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого. |
| 1 | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого. |
| 0 | Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. |

0* - в журнал академической группы не выставляется

Критерии оценивания доклада:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|-----------------------------|-----------------|--|
| Содержание и раскрытие темы | 1 | Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами |
| Грамотность изложения | 1 | Соблюдены все правила грамматики, орфографии |

| | | |
|--------------------|---|---|
| | | и пунктуации |
| Стилистика | 1 | Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность |
| Логика изложения | 1 | Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы |
| Оригинальность | 1 | Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора |
| Итого максимально: | 5 | |

Критерии оценивания тестовых заданий:

| Балы | Описание критерия | |
|------|-------------------------------|---|
| 4 | Свыше 80% правильных ответов. | Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале. |
| 2-3 | Свыше 70% правильных ответов. | Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок. |
| 1 | Свыше 50% правильных ответов. | Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях. |
| 0 | Менее 50% правильных ответов. | Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня. |

0* - в журнал академической группы не выставляется

Критерии оценивания контрольных заданий:

| Балы | Описание критерия |
|-------|---|
| 10-12 | Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме. |
| 7-9 | Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок. |
| 5-6 | Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания |
| 0-4 | У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно. |

0* - в журнал академической группы не выставляется

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Раздел 1. Теоретические основы стресса в социальной работе

Тема 1. Природа стресса и его влияние на профессиональную деятельность специалиста социальной сферы. УК-3.1, ПК-1.7

Вопросы для опроса:

Вопрос 1. Каковы, на Ваш взгляд, глубинные психофизиологические механизмы, лежащие в основе стрессовой реакции, и как понимание этих

механизмов может оптимизировать подходы к управлению стрессом в контексте социальной работы?

Вопрос 2. Как различные теоретические концепции стресса (например, модель Г. Селье, когнитивная теория стресса Л. Лазаруса) интерпретируют адаптивный и дезадаптивный потенциал стресса в профессиональной деятельности социального работника?

Вопрос 3. В чем заключается специфическая взаимосвязь между стадиями развития стрессового ответа и динамикой адаптации личности специалиста в условиях перманентного воздействия стрессогенных факторов профессиональной среды?

Вопрос 4. Каковы, по Вашему мнению, фундаментальные отличия в проявлении стрессовых состояний у специалистов, склонных к эмпатическому вовлечению, и у клиентов, находящихся в уязвимом положении, и какими инструментами социальной работы можно нивелировать эти различия?

Вопрос 5. Каким образом закономерности возникновения и протекания стресса, а также механизмы адаптации работников, могут быть использованы для разработки проактивных стратегий профилактики и коррекции стрессовых состояний в системе социальной защиты?

Темы для доклада:

1. Стресс как психофизиологический феномен: современные теоретические модели и их эволюция.
2. Физиологические и психологические аспекты стрессовой реакции: анализ механизмов адаптации.
3. Влияние профессиональной деятельности на формирование стрессовых состояний у специалистов помогающих профессий.
4. Специфика проявления стресса у различных категорий граждан, получающих социальные услуги.
5. Закономерности возникновения стресса: от индивидуальных особенностей к организационным факторам.

Тема 2. Профессиональный стресс и факторы риска в социальной работе. УК-3.1, ПК-1.7

Вопросы для опроса:

Вопрос 1. Каким образом можно систематизировать и ранжировать комплекс причин возникновения стрессовых состояний у специалистов социальной сферы, учитывая как внутренние, так и внешние детерминанты?

Вопрос 2. Какова, по Вашему мнению, степень влияния факторов риска, провоцирующих эмоциональное выгорание, деперсонализацию и личностные деформации, на долгосрочную мотивацию и профессиональное развитие сотрудников социальной сферы?

Вопрос 3. Каким образом, с научной точки зрения, происходит оценка воздействия ключевых факторов профессионального стресса на эффективность исполнительской деятельности сотрудников и общий кадровый потенциал организации, предоставляющей социальные услуги?

Вопрос 4. Каковы, на Ваш взгляд, наиболее значимые и часто встречающиеся стрессовые факторы, оказывающие деструктивное влияние как на профессиональное поведение специалистов, так и на динамику межличностных отношений с клиентами?

Вопрос 5. Какие научно обоснованные подходы могут быть применены для комплексной оценки и минимизации совокупного воздействия факторов профессионального стресса в целях повышения устойчивости специалистов и оптимизации качества предоставляемых социальных услуг?

Темы для доклада:

1. Этиология профессионального стресса в социальной работе: комплексный анализ причинно-следственных связей.
2. Факторы риска эмоционального выгорания: идентификация и пути минимизации.
3. Деперсонализация как следствие профессионального стресса: механизмы возникновения и последствия.
4. Личностные деформации у специалистов социальной сферы: связь со стрессовыми факторами.
5. Влияние стресса на мотивацию и вовлеченность сотрудников в процесс оказания социальных услуг.

Раздел 2. Технологии стресс-менеджмента и развития кадрового потенциала

Тема 3. Диагностика и коррекция стрессовых состояний в профессиональной деятельности социального работника. УК-3.1, ПК-1.7

Вопросы для опроса

Вопрос 1. В чем заключается научная обоснованность выбора конкретных психометрических инструментов для диагностики стрессовых

состояний у социальных работников, учитывая специфику их профессиональной деятельности и высокую вероятность искажения ответов в связи с комплексом профессиональных деформаций?

Вопрос 2. Каким образом организационные подходы к оптимизации рабочей среды влияют на уровень стресса социальных работников, и каковы научно доказанные примеры их эффективного применения, учитывая ограниченность ресурсов и высокую нагрузку в учреждениях социальной сферы?

Вопрос 3. Каковы научно обоснованные принципы построения эффективной системы профилактики, диагностики и коррекции стресса, учитывающие воздействие на различных категориях граждан, с которыми взаимодействуют социальные работники?

Вопрос 4. Какова научная перспектива применения технологий стресс-менеджмента в условиях ограниченных временных и ресурсных возможностей учреждений социальной защиты, и какие методы демонстрируют наибольшую эффективность в краткосрочной и долгосрочной перспективе?

Кейсы:

Кейс 1.

Ситуация. Марина, социальный работник с 5-летним стажем, курирует 30 подопечных, среди которых много пенсионеров с различными заболеваниями и одиноких людей. В последнее время она отмечает повышенную утомляемость, раздражительность, трудности с концентрацией внимания и нежелание слушать о проблемах клиентов, которые раньше вызывали у нее сочувствие. Ее сон стал поверхностным, она часто просыпается ночью с тревогой. При этом Марина старается выполнять свои обязанности добросовестно, но чувствует, что «выгорает».

Задание: Диагностировать вероятное состояние Марины, используя научно обоснованные методы, и предложить комплекс коррекционных мер, учитывая ее профессиональную деятельность.

Кейс 2.

Ситуация: Олег, молодой специалист, только что пришел работать в центр помощи семьям, попавшим в трудную жизненную ситуацию. Его отличает высокий энтузиазм и желание помочь всем, кто к нему обращается. Однако, столкнувшись с хроническим алкоголизмом родителей, домашним насилием и запущенным состоянием детей, Олег испытывает сильное

эмоциональное напряжение. Он каждую неделю приносит домой «тяжелые» истории, испытывает чувство вины, что не может сделать больше, и начинает сомневаться в своих силах, несмотря на наличие позитивных результатов в отдельных случаях.

Задание: Определить, какие факторы способствуют стрессу Олега, и предложить стратегии для развития его стрессоустойчивости и профессионального развития.

Кейс 3.

Ситуация: Анна Николаевна, руководитель отделения социальной помощи пожилым гражданам, сталкивается с высокой текучестью кадров среди своих подчиненных. Сотрудники жалуются на эмоциональное истощение, недовольство клиентов (часто необоснованное, связанное с их возрастными изменениями и болезнями), низкую оплату труда и недостаточную поддержку со стороны руководства. Анна Николаевна прилагает максимум усилий, но чувствует, что ее старания не приносят желаемого результата, что приводит к хроническому стрессу и у нее самой.

Задание: Разработать для Анны Николаевны комплекс организационных мер, направленных на снижение стресса сотрудников и повышение их мотивации, а также на оптимизацию ее собственной рабочей среды.

Тема 4. Профилактика эмоционального выгорания и развитие стрессоустойчивости: организационные и индивидуальные стратегии. УК-3.1, ПК-1.7

Вопросы для опроса

Вопрос 1. Каков научнообоснованный баланс между индивидуальными стратегиями саморегуляции и организационными механизмами, такими как супервизия и создание психологически безопасной среды, в комплексной профилактике эмоционального выгорания специалистов социальной сферы?

Вопрос 2. Каким образом стратегии поведения, направленные на достижение профессиональных целей, могут быть интегрированы с механизмами управления стрессом, чтобы противостоять как внешним стрессовым условиям, так и особенностям клиентов, без риска развития профессионального цинизма?

Вопрос 3. Какова научная роль наставничества и наставничества в контексте формирования стрессоустойчивости и развития кадрового

потенциала организации, особенно для молодых специалистов, сталкивающихся с высокой психоэмоциональной нагрузкой?

Вопрос 4. Каким образом инструменты мотивации персонала к профессиональному развитию могут быть напрямую связаны с профилактикой профессионального выгорания и повышением стрессоустойчивости, формируя таким образом новый кадровый потенциал организации?

Кейсы:

Кейс 1.

Ситуация. Светлана, социальный работник, работает в кризисном центре уже три года. Она высококвалифицированный специалист, постоянно совершенствует свои знания, но чувствует, что эмоциональное напряжение накапливается. Общение с жертвами насилия, их страхами и отчаянием истощает ее. Она стала меньше спать, часто чувствует подавленность и раздражение. Светлана понимает, что ей нужны новые способы справиться с этим, помимо уже используемых, но не знает, с чего начать.

Задание: Предложить Светлане два типа стратегий: 1) индивидуальные, которые она может применять самостоятельно, и 2) организационные, которые могут быть внедрены в ее рабочем месте для поддержки.

Кейс 2.

Ситуация: Иван, молодой специалист, только начавший работать в службе сопровождения семей в трудной жизненной ситуации, испытывает сильное желание помочь, но сталкивается с непониманием со стороны клиентов, их сопротивлением и отсутствием видимых изменений. Он проводит долгие часы, пытаясь донести до родителей важность образования для детей, правильного питания, режима дня, но результат минимален. Иван начинает чувствовать разочарование, его энтузиазм угасает, он стал часто опаздывать на встречи, находя отговорки.

Задание: Предложить Ивану стратегии для повышения его мотивации к развитию и стрессоустойчивости, а также объяснить, как это связано с формированием кадрового потенциала.

Кейс 3.

Ситуация: Команда, работающая в приюте для детей, состоящая из 10 человек, демонстрирует признаки коллективного выгорания. Специалисты

жалуются на постоянный стресс, связанный с травмами детей, нехваткой ресурсов, высокой текучестью кадров среди коллег, что увеличивает нагрузку на оставшихся. Атмосфера в коллективе стала напряженной, участились конфликты, сотрудники избегают общения друг с другом. Руководитель приюта, Петр Семенович, понимает, что ему необходимо принять меры, но не знает, с чего начать, опасаясь «сделать только хуже».

Задание: Предложить Петру Семеновичу набор организационных стратегий, направленных на профилактику выгорания в коллективе, создание психологически безопасной среды и развитие вовлеченности сотрудников.

Тема 5. Мотивация персонала к профессиональному развитию в условиях стрессовой нагрузки. УК-3.1, ПК-1.7

Вопросы для опроса:

Вопрос 1. Каким образом повышение уровня стрессовой нагрузки в профессиональной деятельности социального работника влияет на его готовность к участию в мероприятиях, способствующих профессиональному росту, таких как конкурсы, семинары, конференции и научно-методическая деятельность?

Вопрос 2. Какие специфические факторы, присущие работе в сфере социальной защиты, могут усиливать снижение мотивации к профессиональному развитию в контексте хронического стресса?

Вопрос 3. Какие подходы к стимулированию профессионального роста сотрудников в организациях социального обслуживания могут быть наиболее эффективными, учитывая высокую вероятность стрессовой нагрузки, с которой они сталкиваются?

Вопрос 4. Каким образом закономерности влияния стрессовых факторов на профессиональную деятельность могут быть учтены при разработке стратегий развития кадрового потенциала организации социального обслуживания?

Вопрос 5. Какую роль играет лидер (руководитель) в поддержании вовлеченности сотрудников в условиях высоких профессиональных требований и стрессовой нагрузки, и какие конкретные действия он может предпринять?

Кейсы:

Кейс 1.

Ситуация: Социальный работник Анна, находясь в декретном отпуске, хочет вернуться на работу, но обеспокоена тем, что за время отсутствия ее профессиональные знания устарели. Она получает информацию о новых методиках работы с семьями в кризисной ситуации, но боится, что участие в полном курсе повышения квалификации, который проводится в выходные дни, будет слишком обременительным, учитывая необходимость совмещать работу и заботу о маленьком ребенке. Ее мотивация к обучению снижается из-за опасений.

Задание: Предложить Анне варианты реализации ее стремления к профессиональному развитию, учитывая ее текущую ситуацию и потенциальный стресс, а также объяснить, как организация может поддержать ее.

Кейс 2.

Ситуация: Сотрудники отделения психологической помощи испытывают повышенный уровень стресса из-за увеличения потока клиентов, сложности случаев и недостатка внештатных психологов. Руководство заметило, что интерес к профессиональным конкурсам и научно-методической деятельности среди сотрудников снизился, многие отказываются от участия, ссылаясь на усталость и нехватку времени.

Задание: Разработать комплекс мер по стимулированию профессионального развития сотрудников в условиях повышенной стрессовой нагрузки, с учетом снижения их мотивации.

Кейс 3.

Ситуация: В центре социальной помощи семье и детям сложилась ситуация, когда большинство сотрудников демонстрируют признаки выгорания: апатия, цинизм, снижение эмпатии. Руководитель Петр Сергеевич понимает, что необходимо внедрять программы управления стрессом, но опасается, что эти программы не будут приняты сотрудниками, воспринимающими любую дополнительную нагрузку как еще один стрессовый фактор.

Задание: Предложить Петру Сергеевичу поэтапный план разработки и внедрения комплексной программы управления стрессом, учитывающий возможные опасения персонала.

Тема 6. Разработка и внедрение программ управления стрессом в организации социального обслуживания. УК-3.1, ПК-1.7

Вопросы для опроса

Вопрос 1. Каковы ключевые этапы разработки и внедрения комплексных программ профилактики и коррекции стресса в организациях социального обслуживания, и какие особенности следует учитывать на каждом из них?

Вопрос 2. Какие методы и психометрические инструменты наиболее адекватны для диагностики текущего уровня стресса и выгорания среди сотрудников, работающих в учреждениях социального обслуживания?

Вопрос 3. Каким образом программы управления стрессом могут быть интегрированы в общую систему развития кадрового потенциала организации социального обслуживания, чтобы обеспечить их долгосрочную эффективность?

Вопрос 4. Какие мероприятия по повышению стрессоустойчивости персонала могут быть запланированы в организациях социального обслуживания, и как обеспечить их вовлеченность в эти мероприятия?

Вопрос 5. Какова роль лидера в процессе разработки и внедрения программ управления стрессом, и какие специфические обязанности он несет для обеспечения успеха этих инициатив?

Кейсы:

Кейс 1.

Ситуация: В доме престарелых, где работают социальные работники, наблюдается высокая текучесть кадров, вызванная эмоциональным выгоранием. Сотрудники жалуются на постоянный стресс от общения с пожилыми людьми, их болезнями и одиночеством. Руководитель организации, Елена Петровна, решила разработать и внедрить комплексную программу управления стрессом..

Задание: Составить поэтапный план действий Елены Петровны по разработке и внедрению программы управления стрессом, включая конкретные мероприятия на каждом этапе.

Кейс 2.

Ситуация: В центре помощи семье и детям, где работают с семьями в трудной жизненной ситуации, сотрудники постоянно сталкиваются с агрессией, манипуляциями и высоким эмоциональным напряжением. Руководитель центра, Игорь Николаевич, хочет внедрить программу стресс-

менеджмента, но опасается, что сотрудники будут воспринимать ее как «лишнюю нагрузку» и будут саботировать.

Задание: Предложить комплекс мероприятий, направленных на повышение стрессоустойчивости персонала, с акцентом на формирование их активной вовлеченности и преодоление возможного сопротивления.

Кейс 3.

Ситуация: Организация социального обслуживания столкнулась с проблемой снижения мотивации персонала к профессиональному развитию. Сотрудники, работающие в условиях высокой стрессовой нагрузки, перестали проявлять интерес к участию в семинарах и конференциях, ссылаясь на усталость и отсутствие времени. Руководитель обеспокоен снижением качества оказываемых услуг и стагнацией профессионального потенциала.

Задание: Разработать стратегию, направленную на повышение мотивации персонала к профессиональному развитию, с интеграцией элементов стресс-менеджмента.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

| Наименование контрольной точки | Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся | Коэффициент веса контрольной точки | Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО) |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|
| КТ 1 | 100 | 0,3 | 30 |
| КТ 2 | 100 | 0,3 | 30 |
| Итого: | x | 0,6 | 60 |

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

Раздел 1. Теоретические основы стресса в социальной работе

КТ – 1.

Тема 1–2.

Тематика докладов:

1. Механизмы адаптации личности к стрессовым воздействиям в профессиональной среде.
2. Роль эмпатии и эмоционального интеллекта в управлении стрессом специалистов социальной сферы.
3. Сравнительный анализ стрессовых состояний у социальных работников и представителей других профессий.
4. Влияние стресса на когнитивные функции и принятие решений в социальной работе.
5. Профилактика и коррекция стресса: современные подходы и технологии в социальной работе.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы

среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|-----------------------------|-----------------|---|
| Содержание и раскрытие темы | 0–20 | Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами |
| Грамотность изложения | 0–20 | Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации |
| Стилистика | 0–20 | Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность |
| Логика изложения | 0–20 | Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы |
| Оригинальность | 0–20 | Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора |
| Итого максимально: | 100 | |

Раздел 2. Технологии стресс-менеджмента и развития кадрового потенциала

КТ – 2.

Тема 3–6

Творческие задания с разбором ситуаций:

Задание 1.

Ситуация: Социальный работник Елена в течение последних месяцев обслуживает большое количество семей, находящихся в кризисной ситуации. Она стала замечать постоянную усталость, раздражительность, снижение

концентрации внимания и бессонницу. Коллеги отмечают, что она стала избегать общения и часто конфликтует с клиентами.

Руководитель предложил провести диагностику профессионального стресса и разработать меры поддержки.

Творческое задание:

1. Определить признаки профессионального стресса.
2. Выявить возможные причины стрессового состояния.
3. Подобрать методы диагностики.
4. Разработать индивидуальный план коррекции.
5. Подготовить рекомендации для руководителя организации.

Задание 2.

Ситуация: В центре социального обслуживания резко увеличилось количество обращений граждан. Сотрудники жалуются на переутомление, снижение мотивации и эмоциональное истощение. В коллективе участились конфликты и случаи профессионального выгорания.

Руководство организации поручило рабочей группе разработать программу профилактики выгорания.

Творческое задание:

1. Определить признаки эмоционального выгорания в коллективе.
2. Выявить факторы риска.
3. Разработать комплекс профилактических мероприятий:
 - организационных;
 - психологических;
 - индивидуальных.
4. Подготовить краткую презентацию программы.

Задание 3.

Ситуация: В учреждении социальной защиты сотрудники испытывают высокую эмоциональную нагрузку. Руководство заметило снижение инициативности, отказ работников от участия в обучающих программах и рост текучести кадров.

Необходимо предложить способы повышения мотивации персонала.

Творческое задание:

1. Проанализировать причины снижения мотивации.
2. Определить влияние стресса на профессиональное развитие сотрудников.

3. Разработать систему мотивации персонала:
 - материальную;
 - нематериальную;
 - психологическую.
4. Предложить меры поддержки профессионального роста.

Общая таблица оценивания творческих заданий

| Критерии оценивания | Содержание критерия | Максимальный балл |
|------------------------------|--|-------------------|
| Анализ ситуации | Полнота и глубина анализа профессиональной стрессовой ситуации, выявление ключевых проблем | 20 |
| Теоретическая обоснованность | Использование понятий, методов и подходов дисциплины «Управление стрессом» | 15 |
| Практические предложения | Разработка реалистичных мер диагностики, профилактики, коррекции или мотивации персонала | 25 |
| Логика и аргументация | Последовательность изложения, обоснованность выводов и решений | 15 |
| Творческий подход | Оригинальность идей, самостоятельность мышления, применение нестандартных решений | 10 |
| Оформление работы | Грамотность, структура, соблюдение требований к оформлению | 15 |
| Итого | | 100 |

Шкала оценки:

- **86–100 баллов** — отлично
- **71–85 баллов** — хорошо
- **56–70 баллов** — удовлетворительно
- **55 и менее** — неудовлетворительно

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с двумя вопросами и одной задачей. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей решения задач, затем приступает к решению. Необходимо дать ответ в письменном виде, подробно изложив ход решения, при необходимости завершить решение выводами.

Вопросы для зачета с оценкой

Список всех вопросов:

1. Раскройте концепцию стресса как психофизиологического феномена, определив его роль в профессиональной деятельности социального работника.
2. Опишите основные теоретические концепции стресса, разработанные выдающимися учеными (например, Селье, Лазарус).
3. Охарактеризуйте стадии развития стрессового ответа (тревога, сопротивление, истощение) и механизмы адаптации личности к воздействию стрессоров.
4. Опишите специфику проявления стрессовых состояний у специалистов помогающих профессий.
5. Объясните закономерности возникновения и протекания стресса в контексте профессиональной деятельности.
6. Рассмотрите механизмы адаптации работников к стрессовым факторам.
7. Определите основные причины возникновения стрессовых состояний у социальных работников.
8. Перечислите факторы риска развития эмоционального выгорания, деперсонализации и личностных деформаций.
9. Раскройте влияние факторов профессионального стресса на эффективность работы сотрудников и кадровый потенциал организации.
10. Проанализируйте, как стрессовые факторы могут влиять на поведение специалистов и клиентов в процессе социальной работы.

11. Охарактеризуйте, каким образом факторы профессионального стресса влияют на мотивацию, вовлеченность и профессиональное развитие сотрудников.
12. Рассмотрите, как проявляются эмоциональное выгорание и личностные деформации у специалистов социальной сферы.
13. Представьте современные методы диагностики стрессовых состояний, применяемых в практике социальной работы.
14. Опишите психометрические инструменты, позволяющие оценить уровень стресса, степень эмоционального выгорания и адаптационные ресурсы личности.
15. Рассмотрите основные методы коррекции стрессовых состояний.
16. Опишите организационные подходы, направленные на оптимизацию рабочей среды для снижения стресса.
17. Охарактеризуйте технологии стресс-менеджмента, применяемые в профессиональной деятельности при работе с различными категориями граждан.
18. Опишите методы профилактики, диагностики и коррекции стресса в профессиональной деятельности.
19. Представьте комплексный подход к профилактике эмоционального выгорания и формированию стрессоустойчивости у специалистов социальной сферы.
20. Опишите индивидуальные стратегии поведения, способствующие поддержанию психологического благополучия.
21. Рассмотрите организационные механизмы профилактики стресса: супервизию, наставничество и создание психологически безопасной среды.
22. Объясните, каким образом стратегии поведения социального работника способствуют достижению профессиональных целей в условиях стресса.
23. Охарактеризуйте инструменты мотивации персонала к профессиональному развитию в условиях стрессовых нагрузок.

24. Опишите, как развитие кадрового потенциала организации связано с вовлеченностью сотрудников.
25. Проанализируйте взаимосвязь между уровнем стрессовой нагрузки сотрудников и их мотивацией к участию в профессиональных конкурсах, семинарах и конференциях.
26. Опишите факторы, снижающие мотивацию в условиях хронического стресса.
27. Рассмотрите подходы к стимулированию профессионального роста социальных работников.
28. Объясните закономерности влияния стрессовых факторов на профессиональную деятельность.
29. Опишите роль лидера в поддержании вовлеченности сотрудников в условиях высоких профессиональных требований.
30. Объясните, как стрессовые факторы могут влиять на развитие кадрового потенциала организации.
31. Раскройте понятие стресс-менеджмента в контексте организаций социального обслуживания.
32. Опишите основные этапы планирования комплексных программ профилактики и коррекции стресса.
33. Представьте процесс диагностики текущего уровня стресса в организации социального обслуживания.
34. Опишите, как определяются приоритетные направления вмешательства при разработке программы стресс-менеджмента.
35. Рассмотрите подбор методов и инструментов для реализации программ управления стрессом.
36. Объясните важность оценки эффективности внедренных программ стресс-менеджмента.
37. Опишите, как программы управления стрессом интегрируются в систему развития кадрового потенциала организации.

38. Представьте, какие мероприятия по повышению стрессоустойчивости персонала могут быть запланированы.

39. Рассмотрите роль лидера в процессе разработки и внедрения программ управления стрессом.

40. Охарактеризуйте специфические обязанности руководителя для обеспечения успеха инициатив по стресс-менеджменту.

41. *Практическое задание:* Приведите пример конкретного стрессора, с которым может столкнуться социальный работник, и опишите его возможные психофизиологические реакции.

42. *Практическое задание:* Представьте, как одна и та же стрессовая ситуация (например, конфликт с клиентом) может по-разному повлиять на разных специалистов, учитывая их адаптационные ресурсы.

43. *Практическое задание:* Опишите ситуацию, когда у социального работника наблюдаются признаки стадии истощения, и предложите первичные меры по ее коррекции.

44. *Практическое задание:* Оцените, как наличие таких факторов риска, как высокая нагрузка и низкая социальная поддержка, может влиять на мотивацию социального работника.

45. *Практическое задание:* Приведите пример, когда стрессовое состояние социального работника негативно сказалось на взаимодействии с клиентом.

46. *Практическое задание:* Предложите три краткосрочные стратегии, которые социальный работник может использовать для снижения уровня стресса в течение рабочего дня.

47. *Практическое задание:* Опишите, как интерпретировать результаты анкетирования на выгорание (например, по методике Маслач) для конкретного сотрудника.

48. *Практическое задание:* Предложите три конкретных изменения в рабочей среде, которые могут способствовать снижению стресса у социальных работников.

49. *Практическое задание:* Составьте мини-план профилактики стресса для социального работника, работающего с пожилыми людьми, испытывающими одиночество.

50. *Практическое задание:* Разработайте три упражнения на развитие навыков саморегуляции, которые может выполнять социальный работник в конце рабочего дня.

51. *Практическое задание:* Опишите, как организовать эффективную супервизию для группы социальных работников.

52. *Практическое задание:* Предложите два метода стимулирования профессионального роста сотрудников, которые учитывают их возможную стрессовую нагрузку.

53. *Практическое задание:* Представьте, как лидер может поддержать мотивацию сотрудников к обучению, несмотря на стрессовую нагрузку.

54. *Практическое задание:* Разработайте краткую программу развития стрессоустойчивости для нового сотрудника социальной службы.

55. *Практическое задание:* Предложите три способа, которыми руководитель может продемонстрировать поддержку своим подчиненным в стрессовой ситуации.

56. *Практическое задание:* Предложите цель для программы управления стрессом в центре социального обслуживания, ориентированного на работу с детьми.

57. *Практическое задание:* Составьте список вопросов для первичной диагностики уровня стресса среди сотрудников приюта для бездомных.

58. *Практическое задание:* Предложите два метода оценки эффективности внедренной программы по снижению рабочего стресса.

59. *Практическое задание:* Разработайте план мероприятий по повышению стрессоустойчивости в организации, оказывающей психологическую помощь.

60. *Практическое задание:* Предложите, как можно вовлечь сотрудников в процесс разработки программы стресс-менеджмента, несмотря на их возможное сопротивление.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Раздел 1. Теоретические основы стресса в социальной работе

Тема 1. Природа стресса и его влияние на профессиональную деятельность специалиста социальной сферы. УК-3.1, ПК-1.7

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Раскройте сущность стресса как психофизиологического феномена, объяснив двумя-тремя абзацами его двухфакторную природу.

Вопрос 2. Опишите ключевые теоретические концепции стресса, разработанные выдающимися учеными, уделяя внимание различиям в их подходах.

Вопрос 3. Проанализируйте специфику проявления стрессовых состояний у специалистов помогающих профессий, отличную от других профессий, и опишите возможные механизмы адаптации работников.

Вопрос 4. Объясните закономерности возникновения и протекания стресса, а также опишите, как стадии развития стрессового ответа влияют на профессиональную деятельность социального работника.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

Задание 1. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какая из перечисленных теорий стресса ставит во главу угла индивидуальную когнитивную оценку ситуации как один из ключевых факторов возникновения стресса?

А) Теория общего адаптационного синдрома Г. Селье

Б) Модель стресса Холмса и Раэ

- В) Теория когнитивного оценивания Р. Лазаруса и С. Фолкман
- Г) Модель стресса, связанного с повседневными трудностями С. Коэна

Задание 2. Дайте развернутый, логически структурированный ответ. Выберите наиболее подходящий термин для обозначения позитивной формы стресса, которая мобилизует силы и повышает работоспособность.

- А) Дистресс
- Б) Эустресс
- В) Психологический стресс
- Г) Профессиональный стресс

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какая из стадий стрессового ответа характеризуется истощением адаптационных ресурсов организма?

- А) Стадия тревоги
- Б) Стадия сопротивления
- В) Стадия истощения
- Г) Стадия резильентности

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. К каким негативным последствиям для специалиста помогающей профессии может привести хронический стресс?

- А) Повышение эмпатии и креативности
- Б) Снижение выгорания и повышение мотивации
- В) Эмоциональное выгорание и снижение эффективности работы
- Г) Улучшение когнитивных функций и памяти

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какой из перечисленных факторов является основным стрессором, специфичным для специалистов помогающих профессий?

- А) Монотонность выполняемой работы
- Б) Низкий уровень ответственности
- В) Недостаток физической активности
- Г) Высокая эмоциональная вовлеченность в проблемы клиентов

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какой механизм адаптации к стрессу относится к индивидуальным стратегиям?

- А) Регулярная супервизия
- Б) Формирование позитивного взгляда на реальность
- В) Повышение заработной платы
- Г) Четкое распределение обязанностей

Тема 2. Профессиональный стресс и факторы риска в социальной работе. УК-3.1, ПК-1.7

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Перечислите и кратко опишите основные причины возникновения стрессовых состояний у специалистов социальной сферы.

Вопрос 2. Опишите факторы риска развития эмоционального выгорания, деперсонализации и личностных деформаций у социальных работников, и как они влияют на мотивацию сотрудников.

Вопрос 3. Проанализируйте, как факторы профессионального стресса влияют на эффективность работы сотрудников и кадровый потенциал организации.

Вопрос 4. Опишите, каким образом стрессовые факторы могут влиять на поведение специалистов и клиентов в процессе социальной работы.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению.

Задание 1. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какой из следующих факторов относится к внутренним стрессорам, связанным с личностными особенностями социального работника?

- А) Высокая рабочая нагрузка
- Б) Недостаток ресурсов в организации
- В) Перфекционизм и склонность к чрезмерной ответственности
- Г) Конфликтные отношения в коллективе

Задание 2. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какое последствие профессионального стресса

наиболее непосредственным образом связано с ухудшением профессиональной деятельности?

- А) Улучшение навыков тайм-менеджмента
- Б) Рост креативности и генерации новых идей
- В) Снижение концентрации внимания и увеличение количества ошибок
- Г) Укрепление чувства профессиональной идентичности

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какой из перечисленных факторов риска способствует развитию деперсонализации у социальных работников?

- А) Высокая степень эмпатии
- Б) Регулярная супервизия
- В) Циничное отношение к клиентам
- Г) Наличие четких ролевых ожиданий

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какое из перечисленных является примером внешнего стрессора в социальной работе?

- А) Неуверенность в себе
- Б) Низкая самооценка
- В) Пессимистическое мировоззрение
- Г) Конфликт с руководством

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Эмоциональное выгорание характеризуется следующими компонентами, КРОМЕ:

- А) Эмоционального истощения
- Б) Деперсонализации
- В) Наличия неисчерпаемых адаптационных ресурсов
- Г) Снижения чувства собственной эффективности

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Снижение мотивации и вовлеченности сотрудников под влиянием стресса может привести к:

- А) Повышению качества оказываемых услуг
- Б) Росту текучести кадров
- В) Улучшению климата в коллективе

Г) Оптимизации рабочих процессов.

Тема 3. Межличностная коммуникация и техники установления контакта с получателями социальных услуг. (ПК-2.1, УК-3.3)

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Представьте обзор психометрических инструментов, позволяющих оценить уровень стресса, степень эмоционального выгорания и адаптационные ресурсы личности у социальных работников.

Вопрос 2. Опишите разнообразные методы коррекции стрессовых состояний, как индивидуальные, так и организационные, применяемые в социальной работе.

Вопрос 3. Какие коммуникативные качества социального работника способствуют установлению доверительного контакта с получателями социальных услуг?

Вопрос 4. Раскройте сущность технологий стресс-менеджмента и их применение в профессиональной деятельности при работе с различными категориями граждан.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

Задание 1. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какой из перечисленных инструментов предназначен в первую очередь для оценки субъективного восприятия стресса?

- А) Вариабельность сердечного ритма
- Б) Шкала воспринимаемого стресса (PSS)
- В) Измерение уровня кортизола в слюне
- Г) Электромиография

Задание 2. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какая из перечисленных техник относится к методам когнитивной коррекции стресса?

- А) Прогрессивная мышечная релаксация
- Б) Дыхательные упражнения

В) Техники когнитивной реструктуризации

Г) Визуализация

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Выбрать один верный ответ.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какой метод диагностики стресса позволяет объективно оценить физиологические реакции организма?

А) Измерение variability сердечного ритма

Б) Маслакская шкала выгорания

В) Шкала стресса Лазаруса

Г) Опросник жизнестойкости

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какая из перечисленных методик применяется для диагностики эмоционального выгорания?

А) Шкала воспринимаемого стресса (PSS)

Б) Маслакская шкала выгорания (MBI)

В) Копинг-тест

Г) Опросник личностного стресса

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. К организационным методам коррекции стресса НЕ относится:

А) Супервизия

Б) Техники саморегуляции

В) Дебрифинг

Г) Оптимизация рабочей нагрузки

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какой компонент жизнестойкости (по Д.А. Леонтьеву) предполагает активное и позитивное отношение к трудностям?

А) Вовлеченность

Б) Контроль

В) Вызов

Г) Самоэффективность

Раздел 2. Технологии стресс-менеджмента и развития кадрового потенциала

Тема 3. Диагностика и коррекция стрессовых состояний в профессиональной деятельности социального работника. УК-3.1, ПК-1.7

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Опишите комплексный подход к профилактике эмоционального выгорания и формированию стрессоустойчивости у специалистов социальной сферы?

Вопрос 2. Представьте индивидуальные стратегии поведения, включающие развитие навыков саморегуляции, тайм-менеджмента и поддержания психологического благополучия, для специалистов социальной сферы.

Вопрос 3. Опишите организационные механизмы, такие как супервизия, наставничество и создание психологически безопасной среды, как ключевые элементы профилактики выгорания.

Вопрос 4. Объясните, как стратегии поведения для достижения профессиональных целей помогают в условиях стресса, и как инструменты мотивации персонала способствуют развитию кадрового потенциала организации.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

Задание 1. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какой из перечисленных инструментов относится к организационным механизмам профилактики эмоционального выгорания?

А) Развитие навыков саморегуляции

Б) Тайм-менеджмент

В) Супервизия

Г) Когнитивная реструктуризация

Задание 2. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какая из перечисленных стратегий является ключевой для поддержания психологического благополучия специалиста в условиях стресса?

- А) Игнорирование негативных эмоций
- Б) Изоляция от коллег
- В) Развитие поддерживающих социальных связей и хобби
- Г) Полное погружение в работу

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Выбрать один верный ответ.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какой компонент стрессоустойчивости подразумевает активное и позитивное принятие трудностей как вызовов?

- А) Вовлеченность
- Б) Контроль
- В) Вызов
- Г) Оптимизм

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какой из перечисленных факторов НЕ является организационным механизмом поддержки стрессоустойчивости?

- А) Регулярная обратная связь от руководства
- Б) Чрезмерная рабочая нагрузка
- В) Создание атмосферы доверия в коллективе
- Г) Возможности для профессионального обучения

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Развитие навыков саморегуляции у социального работника помогает:

- А) Управлять своими эмоциональными и поведенческими реакциями на стресс
- Б) Избегать любых стрессовых ситуаций
- В) Полностью избавиться от чувства ответственности
- Г) Сконцентрироваться исключительно на личных проблемах

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Наставничество в социальной работе способствует развитию кадрового потенциала через:

- А) Увеличение административных обязанностей наставника
- Б) Передачу опыта и знаний от старших коллег младшим
- В) Повышение конкуренции внутри коллектива

Г) Снижение важности формального образования

Тема 4. Профилактика эмоционального выгорания и развитие стрессоустойчивости: организационные и индивидуальные стратегии. УК-3.1, ПК-1.7

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Опишите комплексный подход к профилактике эмоционального выгорания и формированию стрессоустойчивости у специалистов социальной сферы. Каковы ключевые индивидуальные стратегии поведения в этом процессе?

Вопрос 2. Каковы основные организационные механизмы, способствующие профилактике эмоционального выгорания и развитию стрессоустойчивости специалистов? Приведите примеры.

Вопрос 3. Опишите стратегии поведения, направленные на достижение профессиональных целей в условиях стрессовых нагрузок и с учетом особенностей клиентов.

Вопрос 4. Каким образом инструменты мотивации персонала способствуют профессиональному развитию и вовлеченности сотрудников в организациях социального обслуживания, особенно в условиях стресса?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

Задание 1. Выберите правильный ответ и обоснуйте его. Что понимается под "психологически безопасной средой" в контексте организации социального обслуживания?

А) Полное отсутствие конфликтов и проблем.

Б) Наличие хорошо оборудованных комнат для отдыха.

В) Атмосфера, где сотрудники чувствуют себя защищенными, имеют возможность свободно выразить мнение и допускать ошибки без страха наказания.

Г) Высокий уровень заработной платы, компенсирующий стрессовые условия.

Задание 2. Выберите правильный ответ и обоснуйте его. Какой из перечисленных инструментов относится к организационным механизмам профилактики эмоционального выгорания?

- А) Развитие навыков тайм-менеджмента.
- Б) Использование техник релаксации.
- В) Регулярное проведение супервизии.
- Г) Формирование личных копинг-стратегий.

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Ключевым элементом индивидуальных стратегий профилактики выгорания является:

- А) Активное развитие навыков саморегуляции и поддержания психологического благополучия.
- Б) Изоляция от коллег для избегания негативного влияния.
- В) Обязательное участие во всех корпоративных мероприятиях.
- Г) Долгосрочное повышение заработной платы.

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Наставничество в социальной работе способствует развитию стрессоустойчивости, потому что:

- А) Наставник берет на себя ответственность за работу подопечного.
- Б) Подопечный всегда получает готовые решения всех проблем.
- В) Опытный специалист помогает молодому коллеге обучаться на чужих ошибках, находить ресурсы и избегать типичных ловушек профессии.
- Г) Наставник гарантирует карьерный рост подопечного.

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Стратегии поведения для достижения профессиональных целей в стрессовых условиях предполагают:

- А) Отказ от выполнения сложных задач.
- Б) Полную концентрацию на негативных аспектах работы.
- В) Гибкость, умение ставить реалистичные цели и эффективно использовать ресурсы.
- Г) Игнорирование особенностей клиентов.

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Инструменты мотивации персонала, такие как признание достижений и возможности для обучения, способствуют:

- А) Повышению вовлеченности и профессионального развития.
- Б) Увеличению вероятности выгорания.
- В) Снижению общей стрессовой нагрузки.
- Г) Изоляции сотрудников друг от друга.

Тема 5. Мотивация персонала к профессиональному развитию в условиях стрессовой нагрузки. УК-3.1, ПК-1.7

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа,

Вопрос 1. Опишите взаимосвязь между уровнем стрессовой нагрузки сотрудников и их мотивацией к участию в профессиональных мероприятиях (конкурсах, семинарах, конференциях, научно-методической деятельности).

Вопрос 2. Какие факторы снижают мотивацию персонала к профессиональному росту в условиях хронического стресса?

Вопрос 3. Опишите закономерности влияния стрессовых факторов на профессиональную деятельность социального работника.

Вопрос 4. Какова роль лидера организации в поддержании вовлеченности сотрудников в условиях высоких профессиональных требований и стресса?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

Задание 1. Выберите правильный ответ и обоснуйте его. Какой из перечисленных факторов, характерных для хронического стресса, наиболее сильно снижает мотивацию к участию в профессиональных конкурсах?

- А) Повышение квалификации
- Б) Возможность повышения заработной платы
- В) Эмоциональное истощение и чувство безнадежности
- Г) Получение новых знаний.

Задание 2. Выберите правильный ответ и обоснуйте его. Что является основным проявлением влияния стресса на когнитивные функции социального работника?

- А) Повышение креативности и скорости мышления
- Б) Улучшение концентрации внимания и памяти
- В) Снижение концентрации внимания и склонность к ошибкам
- Г) Увеличение скорости принятия решений

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. В условиях хронического стресса, в первую очередь, у социального работника снижается мотивация к:

- А) Принятию дополнительных обязанностей и участию в профессиональном развитии.
- Б) Выполнению рутинных рабочих задач.
- В) Обращению за помощью к коллегам.
- Г) Соблюдению рабочего графика.

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. К факторам, снижающим мотивацию персонала в условиях хронического стресса, НЕ относится:

- А) Ощущение недооцененности.
- Б) Перегруженность задачами.
- В) Признание заслуг и поощрение.
- Г) Неясность в задачах и целях.

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какая из перечисленных закономерностей влияния стресса на профессиональную деятельность является НЕВЕРНОЙ?

- А) Стресс может приводить к снижению концентрации внимания.
- Б) Стресс способствует повышению эмпатийности.
- В) Стресс может вызывать повышенную раздражительность.
- Г) Стресс может вести к снижению продуктивности.

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Роль лидера в поддержании вовлеченности сотрудников под стрессом заключается в:

- А) Игнорировании эмоций подчиненных.
- Б) Создании атмосферы поддержки, прозрачности и справедливом распределении ресурсов.
- В) Назначении максимальной рабочей нагрузки.

Г) Контроле каждую минуту рабочего времени.

Тема 6. Разработка и внедрение программ управления стрессом в организации социального обслуживания. УК-3.1, ПК-1.7

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа,

Вопрос 1. Опишите этапы планирования комплексных программ профилактики и коррекции стресса в организациях социального обслуживания.

Вопрос 2. Какие методы могут быть подобраны для программ профилактики и коррекции стресса, и как оценить их эффективность?

Вопрос 3. Каким образом программы управления стрессом могут быть интегрированы в систему развития кадрового потенциала организации?

Вопрос 4. Какие мероприятия могут быть спланированы для повышения стрессоустойчивости персонала в организациях социального обслуживания, и как это связано с развитием кадрового потенциала?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

Задание 1. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какой этап является первым и наиболее важным при разработке программы управления стрессом в организации?

- А) Выбор методов коррекции
- Б) Планирование бюджета
- В) Оценка эффективности
- Г) Диагностика текущего уровня стресса и его причин

Задание 2. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какое из перечисленных мероприятий НЕ относится к организационным методам управления стрессом?

- А) Внедрение системы супервизии
- Б) Обучение техникам релаксации
- В) Оптимизация рабочего графика
- Г) Создание психологически безопасной рабочей среды

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Цели программы управления стрессом должны быть:

- А) Конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными и ограниченными по времени (SMART).
- Б) Общими и неопределенными.
- В) Ориентированы исключительно на устранение всех стрессоров.
- Г) Неизменными в процессе реализации.

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Ключевым показателем эффективности программы управления стрессом может служить:

- А) Увеличение количества совещаний.
- Б) Усложнение отчетности.
- В) Снижение текучести кадров и количества больничных листов.
- Г) Введение новых форм поведения сотрудников.

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Интеграция программ управления стрессом в систему развития кадрового потенциала подразумевает:

- А) Отказ от других программ обучения.
- Б) Включение элементов управления стрессом в программы адаптации и повышения квалификации.
- В) Исключительное обучение только руководителей.
- Г) Снижение внимания к другим аспектам развития персонала.

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Мероприятия, направленные на повышение стрессоустойчивости персонала, способствуют развитию кадрового потенциала, так как:

- А) Уменьшают мотивацию сотрудников.
- Б) Приводят к увеличению ошибок.
- В) Делают сотрудников более продуктивными, лояльными и менее подверженными выгоранию.
- Г) Способствуют их скорейшему уходу из организации.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

| КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ | РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ |
|--|--------------------|
| Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок | 90-100 |
| Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями. | 75-89 |
| Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий. | 60-74 |
| Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя. | 1-59 |

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к Темам.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое

планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала

лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех–пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов – проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность – до 15 минут. Вторая часть – выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность – 20–25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15–20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно

или письменно). Примерная продолжительность – 15–20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность – 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно–методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно–телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Оганян, К. М. Теория и практика управления в социальной работе : учебное пособие / К. М. Оганян. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 181 с. - ISBN 978-5-16-103595-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/522022> (дата обращения: 09.05.2026).

2. Кузьмина, Ю. М. Преодоление и профилактика профессиональной деформации у специалистов социальной работы : монография / Ю. М. Кузьмина. — Казань : КНИТУ, 2015. — 100 с. — ISBN 978-5-7882-1843-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/102003> (дата обращения: 09.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Управление в социальной работе : учебник / под ред. Е. И. Холостовой, Е. И. Комарова, О. Г. Прохоровой. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2022. - 300 с. - ISBN 978-5-394-04960-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084825> (дата обращения: 09.05.2026). – Режим доступа: по подписке.

8.2. Дополнительная литература

1. Льюис, Д. Управление стрессом: Как найти дополнительные 10 часов в неделю : практическое руководство / Д. Льюис. - Москва : Альпина Паблицер, 2026. - 240 с. - ISBN 978-5-9614-1851-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2231284> (дата обращения: 09.05.2026).

– Режим доступа: по подписке..

2. Фирсов, М. В. Технология социальной работы : учебное пособие / М. В. Фирсов. — 2-е изд. — Москва : Академический Проект, 2020. — 428 с. — ISBN 978-5-8291-2859-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/132359> (дата обращения: 09.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Психосоциальные технологии предупреждения и преодоления профессионального стресса в современном социальном пространстве : материалы конференции / под редакцией Т. Ю. Никифоровой. — Липецк : Липецкий ГПУ, 2021. — 155 с. — ISBN 978-5-907461-13-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/228569> (дата обращения: 09.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей..

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.

Не используются

8.4. Интернет–ресурсы

| | |
|---|---|
| Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» | https://cyberleninka.ru/ |
| ЭБС «ЛАНЬ» | https://e.lanbook.com |
| ЭБС «ЗНАНИУМ» | https://znanium.ru |
| ЭБС «SOCHUM» | https://sochum.ru |

5. Материально–техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудитории:

- Лекционные
- Семинарские
- Помещения для самостоятельной работы

Требования к оборудованию:

- Доска
- проектор
- ПК (стационарный) или ноутбук: операционная система: не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям)

Требования к программному обеспечению:

- пакет Microsoft Office