

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Лужанин Владимир Геннадьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 01.12.2023 14:12:19
Уникальный программный ключ:
d56ba45a9b6e5c64a319e2c5ae3bb2c00b468a0

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Пермская государственная фармацевтическая академия»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры гуманитарных и
социально-экономических дисциплин
Протокол от «30» июня 2023 г.
№ 6

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.6 Психология

Уровень образования: высшее образование – уровень подготовки кадров высшей квалификации

ОПОП ВО: программа ординатуры

Специальность: 33.08.01. Фармацевтическая технология

Квалификация выпускника: провизор-технолог

Срок освоения ОПОП ВО: 2 года

Форма обучения: очная

Год набора: 2024

Пермь, 2023 г.

Автор(ы)–составитель(и):

канд. фармацевт. наук, доцент Мезенцева Е.С.

Исполняющий обязанности заведующего кафедрой гуманитарных и социально-экономических дисциплин:

канд. филос. наук Нассонов М.С.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОПОП	4
3. Содержание и структура дисциплины	4
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	5
5. Методические рекомендации по освоению дисциплины	9
6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение программы ординатуры	10

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

В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения программы ординатуры:

Код и наименование компетенций	Наименование этапа формирования компетенции	Планируемые результаты обучения. Студент должен продемонстрировать следующие результаты:
УК-2 Готовность к управлению коллективом, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК-2.1 Выстраивать общение в коллективе с учетом психологических особенностей личности и группы и управлять конфликтными ситуациями	на уровне знаний: - основы психологии управления, психологию профессионального общения, психологические основы управления конфликтными ситуациям на уровне умений: - выстраивать общение в коллективе, учитывая психологические особенности личности и группы - толерантно воспринимать гендерные, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия на уровне навыков: - управлять конфликтными ситуациями

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина относится к базовой части ОПОП, является обязательной дисциплиной, изучается на 1 курсе во 2 семестре. Форма промежуточной аттестации – зачет. Объем дисциплины составляет 72 часа (2 з.е.).

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

№ п/п	Наименование разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости/ промежуточно й аттестации
		Всего часов	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	ПА	
			Л	ПЗ	Сем			
Семестр 2								
Раздел 1	Психология управления коллективом	34	2	20		12		Опрос, ситуационные задания
Раздел 2	Психологические аспекты фармацевтической деятельности	32	2	18		12		Опрос, ситуационные задания
Промежуточная аттестация		6					6	Зачет
Всего:		72	4	38		24	6	

3.2. Содержание дисциплины.

Раздел 1. Психология управления коллективом

Психология как элемент системы управления. Предмет и методы психологии управления. Основные понятия психологии управления. Управленческие роли. Управленческие функции (организация, планирование, мотивация, контроль). Психология принятия решений. Личность руководителя. Эмоциональный интеллект руководителя. Коллектив как категория психологии управления. Социально-психологический климат в коллективе. Профессиональное общение. Управление общением в коллективе. Психологические основы управления конфликтными ситуациями. Управление нововведениями.

Раздел 2. Психологические аспекты фармацевтической деятельности

Психологические особенности деятельности фармацевтических организаций. Психологические особенности аптечных коллективов. Установки. Ценности. Психология подбора персонала, найма на работу, адаптации. Наставничество как психологическая категория. Управление стрессом и синдромом эмоционального выгорания. Способы преодоления стресса и синдрома эмоционального выгорания. Психологические аспекты профессиональной этики. Критика. Психология профессионализма.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Формы и материалы текущего контроля

4.1.1. В ходе реализации дисциплины в качестве формы текущего контроля успеваемости (включая знания) обучающихся используются: опрос, ситуационные задания. Контроль выполнения самостоятельной работы проводится в рамках текущего контроля успеваемости.

4.1.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Раздел 1. Психология управления коллективом

Задания для опроса:

Раздел 1. Психология управления коллективом

1. Предмет и методы психологии управления.
2. Понятие и виды управленческих ролей .
3. Личность руководителя, его эмоциональный интеллект.
4. Коллектив как категория психологии управления.
5. Понятие профессионального общения, стороны общения и их значение.
6. Невербальное общение руководителя.
7. Управленческое общение и его формы.
8. Влияние установок, мотивов и ценностей на общение.
9. Влияние общения на социально-психологический климат в коллективе.
10. Понятие конфликта и виды конфликтов в организации.
11. Механизмы развития конфликтов.
12. Причины возникновения конфликтов в организации.
13. Прогнозирование конфликтов в коллективе.
14. Управление конфликтами в коллективе.
15. Особенности конфликтов в фармацевтических организациях.

Раздел 2. Психологические аспекты фармацевтической деятельности

1. Психологические особенности аптечных коллективов.
2. Понятие, виды и симптомы стресса.
3. Факторы, влияющие на развитие стресса.
4. Управление стрессом.
5. Понятие копинг-стратегий.

6. Понятие и причины эмоционального выгорания.
7. Структура синдрома эмоционального выгорания.
8. Профилактика стресса и эмоционального выгорания.
9. Понятие профессиональной этики.
10. Психологические аспекты профессиональной этики.
11. Психология подбора персонала.
12. Наставничество как психологическая категория.
13. Понятие профессионализма.
14. Психологическая структура и этапы профессионала.
15. Психологическое значение профессионализма.

Ситуационные задания

Раздел 1. Психология управления коллективом

Вы руководитель фармацевтической организации. Одна из ваших сотрудниц все время оставляет не прибранным свое рабочее место, что не устраивает остальных членов коллектива. Они неоднократно обращали Ваше внимание на этот факт, делали ей замечания, однако эти замечания привели к открытому конфликту между ней и коллективом. Ваши попытки поговорить с ней и указать на ее ошибки, приводят к очень эмоциональной реакции. Ваши попытки бесед заканчивались ее слезами, криками и истерикой. Вам приходится каждый раз сворачивать беседу и не доводить разговор до конца. В результате конфликта внутри коллектива снижается производительность.

Ответьте на вопросы:

1. Исходя из личностных особенностей сотрудника, предложите алгоритм проведения критики сотрудника
2. Предложите алгоритм разрешения конфликта между сотрудниками
3. Предложите программу профилактики конфликтов внутри коллектива

Раздел 2. Психологические аспекты фармацевтической деятельности

Вы руководитель фармацевтической организации. Вы приняли на работу молодого специалиста (только что окончившего фармацевтический вуз), который превосходно справляется с работой. Он отработал уже несколько дней, и им очень довольны клиенты. Вместе с тем он очень резок и заносчив в общении с другими сотрудниками организации, особенно со вспомогательным персоналом, что приводит к конфликтам внутри коллектива. Ежедневно сотрудники доводят до Вашего сведения информацию о грубости коллеги и настаивают на его увольнении. Вас устраивает качество работы сотрудника, но социально-психологический климат коллектива ухудшился.

Ответьте на вопросы:

1. Исходя из личностных особенностей сотрудника, предложите алгоритм проведения критики сотрудника
2. Предложите алгоритм разрешения конфликта между сотрудниками
3. Предложите программу профилактики конфликтов внутри коллектива

4.2. Формы и материалы промежуточной аттестации.

4.2.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета по билетам, каждый из которых включает одно кейс-задание.

4.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Этап формируемой компетенции	Показатели освоения (дескриптор) компетенции (что делает)	Критерий оценивания компетенции (как делает)	Оценочные средства
------------------------------	---	--	--------------------

УК-2.1 Выстраивать общение в коллективе с учетом психологических особенностей личности и группы и управлять конфликтными ситуациями	на уровне умений: - выстраивать общение в коллективе, учитывая психологические особенности личности и группы - толерантно воспринимать гендерные, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия на уровне навыков: - управлять конфликтными ситуациями	- компетентно, без существенных нарушений выстраивает общение в коллективе, учитывая психологические особенности личности и группы; толерантно воспринимает гендерные, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия - компетентно, без существенных нарушений управляет конфликтными ситуациями	Кейс-задания
--	---	--	--------------

4.2.3. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине аттестации.

Кейс-задания

Вы руководитель транснациональной фармацевтической организации. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный сотрудник противоположного с вами пола, другой национальности, имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время некоторые изменения в деятельности организации: расширить ассортимент, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен. Более того, он настраивает коллектив против ваших реформ, что приводит к конфликтам между вашими сторонниками и сторонниками неформального лидера.

Ответьте на вопросы:

1. Дайте определение понятию «профессиональное общение».
2. Определите тип конфликта и причины конфликта в организации.
3. Предложите алгоритм управления конфликтами в организации, учтите гендерные, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия оппонентов.
4. Предложите алгоритм общения с неформальным лидером.
5. Предложите алгоритм взаимодействия с коллективом в ситуации противостояния нововведениям.

4.2.4. Шкалы оценивания.

Шкалы оценивания текущего контроля.

Шкала оценивания опроса

Оценка «Отлично»

Ответ сформулирован полный и правильный, материал структурирован и изложен логично. На уточняющие и дополнительные вопросы даны исчерпывающие ответы.

Оценка «Хорошо»

Ответ сформулирован полный и правильный, материал структурирован и изложен логично, но при ответе допущены отдельные неточности, не имеющие принципиального характера. На уточняющие и дополнительные вопросы даны недостаточно чёткие и полные ответы.

Оценка «Удовлетворительно»	Ответ сформулирован неполно, допущены ошибки и неточности. На уточняющие и дополнительные вопросы даны недостаточно чёткие и полные ответы.
Оценка «Неудовлетворительно»	Ответ дан неверный, содержит фактические ошибки. На уточняющие и дополнительные вопросы ответы неверные и (или) отсутствуют.

Шкала оценивания ситуационного задания

Оценка «Отлично»	Ответ на вопрос задания дан правильный. Объяснение хода его решения подробное, логичное, без ошибок, без затруднений в теоретическом обосновании, в схематических изображениях и демонстрациях; ответы на дополнительные вопросы верные и чёткие
Оценка «Хорошо»	Ответ на вопрос задания дан правильный. Объяснение хода его решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, в схематических изображениях и демонстрациях; ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие
Оценка «Удовлетворительно»	Ответ на вопрос задания дан правильный. Объяснение хода его решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками в схематических изображениях, демонстрациях; ответы на дополнительные вопросы недостаточно чёткие, с ошибками в деталях
Оценка «Неудовлетворительно»	Ответ на вопрос задания дан неправильный. Объяснение хода его решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют)

Шкалы оценивания промежуточного контроля.

Шкала оценивания кейс-задания

Оценка «Отлично»	Предлагаемое решение кейс-задания правильное. Излагает материал грамотно, логично; систематизирует материал для решения задания; значительная часть кейса решена самостоятельно; демонстрирует теоретические знания при решении заданий; ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
Оценка «Хорошо»	Предлагаемое решение кейс-задания правильное. Излагает материал грамотно, но недостаточно логично; систематизирует материал для решения задания; значительная часть кейса решена самостоятельно; неполно демонстрирует теоретические знания при решении заданий; ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие
Оценка «Удовлетворительно»	Предлагаемое решение кейс-задания правильное. Излагает материал непоследовательно, недостаточно логично; систематизирует материал для решения задания; малая часть кейса решена самостоятельно; неполно демонстрирует теоретические знания при решении заданий; ответы на дополнительные вопросы недостаточно чёткие, с ошибками в деталях ответы
Оценка	Предлагаемое решение кейс-задания неправильное. Излагает

«Неудовлетворительно» материал непоследовательно, недостаточно логично; не систематизирует материал для решения задания; малая часть кейса решена самостоятельно; неполно демонстрирует теоретические знания при решении заданий; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют)

За ответ на кейс-задание выставляется оценка «Отлично», «Хорошо», «Удовлетворительно», «Неудовлетворительно». По дисциплине выставляется оценка «Зачтено» или «Не зачтено». Оценки «Удовлетворительно», «Хорошо» и «Отлично» за кейс-задания означают успешное освоение дисциплины и соответствуют оценке «Зачтено».

5. Методические рекомендации по освоению дисциплины

Рекомендации по подготовке к лекционным занятиям

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Именно поэтому контроль над систематической работой обучающихся всегда находится в центре внимания кафедры.

Обучающимся необходимо:

- перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, что позволит сэкономить время на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы;
- перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции; при затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам; если разобраться в материале не удастся, то необходимо обратиться к преподавателю на семинарских занятиях.

Рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Обучающимся следует:

- приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу к конкретному занятию;
- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал соответствующей темы занятия и отработать задания, определённые для подготовки к практическому занятию;
- при подготовке к практическим занятиям следует использовать не только лекции, но и учебную литературу;
- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании.

Вопросы для самостоятельной подготовки

Раздел 1. Психология управления коллективом

1. Понятие и структура личности (способности, характер, темперамент, направленность, самосознание).
2. Понятие эмоционального интеллекта, его структура и значение.
3. Влияние установок, мотивов и ценностей на общение.
4. Понятие и виды коллектива.
5. Понятие и формы лидерства.
6. Управленческое общение и его формы.
7. Виды общения руководителя (вербальное и невербальное).
8. Понятие социально-психологического климата в коллективе.
9. Способы формирования и управления социально-психологическим климатом в коллективе.
10. Психология управления нововведениями.

Раздел 2. Психологические аспекты фармацевтической деятельности

1. Стресс: понятие, виды и симптомы.
2. Факторы, влияющие на развитие стресса.
3. Основные способы управления стрессом.
4. Коппинг-стратегий: понятие, виды, значение.
5. Эмоциональное выгорание: понятие, причины, распространенность.
6. Структура синдрома эмоционального выгорания.
7. Профилактика стресса и эмоционального выгорания.
8. Профессиональная этика: понятие, значение для формирования профессионализма.
9. Психологические аспекты профессиональной этики.
10. Наставничество как психологическая категория.

6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение программы ординатуры

Для обеспечения реализации дисциплины используются специально оборудованные помещения для проведения учебных занятий, в том числе: аудитории, оборудованные мультимедийными и иными средствами обучения, а также иное оборудование, необходимое для реализации программы ординатуры.

Для проведения лекций, практических занятий обучающихся используются помещения, оснащенные презентационным оборудованием (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления).

Для самостоятельной работы обучающихся используются помещения, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение общего назначения

Для обеспечения реализации дисциплины используется стандартный комплект программного обеспечения (ПО), включающий регулярно обновляемое свободно распространяемое и лицензионное ПО, в том числе Windows и MS Office.

Основная литература

1. Лукацкий, М. А. Психология / М. А. Лукацкий, М. Е. Остренкова - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2017. - 704 с. (Серия "Психологический компендиум врача") - ISBN 978-5-9704-4084-1. - Текст : электронный // URL : <http://www.studmedlib.ru/book/ISBN9785970440841.html>
2. Управление и экономика фармации [Электронный ресурс] : учебник / под ред. И. А. Наркевича. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2017. - 928 с. : ил. Режим доступа: <http://client.studmedlib.ru/book/ISBN9785970445907.html>

Дополнительная литература

1. Островская, И. В. Психология общения : учебник / Островская И. В. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. - 192 с. - ISBN 978-5-9704-4736-9. - Текст : электронный // URL : <http://www.studmedlib.ru/book/ISBN9785970447369.html>
2. Психология и педагогика [Текст] : учебник для вузов / Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин, В. Е. Столяренко. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2016. - 636 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 632-636. - ISBN 978-5-222-26231-3 : 607-50.

Профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Правовая база данных «Консультант студента» [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.studmedlib.ru/> – Загл. с экрана.
2. Правовая база данных «Консультант плюс» [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> – Загл. с экрана.
3. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» - [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/> – Загл. с экрана.
4. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU» [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/> – Загл. с экрана.