

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна
Должность: декан ФЛиМК
Дата подписания: 02.09.2022 12:49:09
Уникальный программный ключ:
abd894de8ff3e434f187dcdcc5d14b3be82fda34635c170c339e4babb621c3e

Аннотация к рабочей программе

дисциплины «Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов»

Цель преподавания дисциплины: формирование у студентов целостного представления о социальном партнерстве как способе эффективного решения общественных проблем и урегулирования конфликтов.

Задачи изучения дисциплины:

- способствовать овладению студентами теоретико-методологической базой исследования и оценки социальной реальности в контексте проблем, составляющих содержание социального партнерства как способа эффективного решения задач практики социальной работы;
- способствовать формированию социального мышления у студентов, осознанию студентами важности решения социальных проблем на микро- и макроуровнях;
- подготовить студентов к исследованию практики социального партнерства, использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности; анализировать социально значимые процессы и проблемы, использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач;
- разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способностью разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13);
- способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14).

Разделы дисциплины:

1. Теоретические и методологические основы социального партнерства;
2. Общая характеристика социального партнерств;
3. Опыт социального партнерства за рубежом и в России;
4. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели;
5. Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования;
6. Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики
и межкультурной коммуникации
(наименование ф-та полностью) О.И. Ворошилова
(именные, инициалы, фамилия)« 1 » сентября 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов
(наименование дисциплины)направление подготовки или специальность 37.03.02
(номер по списку ФГОС)Конфликтология

(наименование направления подготовки или специальности)

Социально-трудовые конфликты

(наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения

очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2016

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология» и на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», одобренного Ученым советом университета, протокол № 6 от 24.02.2015 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология на заседании кафедры коммуникологии и психологии 31 августа 2016 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,

кандидат психологических наук, доц.

 Е.А. Никитина

Разработчик программы:

канд. псих. наук, доц.

 О.В. Чернышова


Директор научной библиотеки

 В.Г. Макарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 5 от 20.09.2017 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии 21.09.2017 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,

кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 9 от 26.03.2018 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии 31.03.2018 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,

кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от 19.03.2019 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии 31.03.2019 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,

кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2020г., протокол № 1.

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2021 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2022 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № от « » 20 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № от « » 20 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

Е.А. Никитина

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Формирование у студентов целостного представления о социальном партнерстве как способе эффективного решения общественных проблем и урегулирования конфликтов.

1.2 Задачи дисциплины

- способствовать овладению студентами теоретико-методологической базой исследования и оценки социальной реальности в контексте проблем, составляющих содержание социального партнерства как способа эффективного решения задач практики социальной работы;
- способствовать формированию социального мышления у студентов, осознанию студентами важности решения социальных проблем на микро- и макроуровнях;
- обучение разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций, анализу конфликтные ситуации в организациях, оформлению экспертного заключения о конфликтогенном потенциале организации, получению информации о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разработки технологий разрешения корпоративных конфликтов, минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении.

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

Обучающиеся должны **знать:**

- основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности; экономические теории, концепции, все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем,
- методы анализа конфликтных ситуаций в организациях, оформления экспертного заключения о конфликтогенном потенциале организации, получения информации о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разработки технологий разрешения корпоративных конфликтов, минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении;
- методы и способы разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций,

уметь:

- использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности, экономические теории, концепции, все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем,
- разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций;
- анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении;

владеть:

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности, экономические теории, концепции, все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем,
- способностью разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций;
- способностью анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

- способностью разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13);
- способностью анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов» представляет дисциплину вариативной части с индексом Б1.В.ДВ.08.02 учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, изучаемую на 3 курсе в 6 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины по видам учебных занятий

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	30,1
в том числе:	
лекции	12
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
экзамен	не предусмотрен
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего):	30
в том числе:	
лекции	12
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	77,9
Контроль/экс (подготовка к экзамену)	0

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1–Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Теоретические и методологические основы социального партнерства	Теоретические концепции, в которых описаны идеи партнерских отношений: Т. Гоббс, Ж.-Ж. Руссо, К.А. Сен-Симон, Ф. Теннис, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм, М. Вебер, П. Прудон, Л. Блан, Ф. Лассаль, Э. Бернштейн, Н.М. Карамзин, М.А. Бакунин, П.А. Кропоткин, П.Л. Лавров, П.И. Новгородцев. Понятие социального консенсуса. Понимание социального консенсуса в концепциях выдающихся ученых О. Конта, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, М. Вебера, Р. Мертон, Р. Парка, Т. Ньюкома, Д. Роулса, Ю. Хабермаса, Э. Шредингера. Роль консенсуса в установлении партнерских отношений.

2.	Общая характеристика социального партнерства	Происхождение термина «социальное партнерство». Цель и задачи социального партнерства. Субъекты партнерских отношений, их основные характеристики. Предметная специфика социального партнерства. Принципы и модели социального партнерства. Социальное партнерство как альтернатива социальному противоборству. Социальное партнерство в рамках теории «человеческих отношений», теории «активного общества», в аспекте концепции «управления человеческими ресурсами». Современные подходы к анализу социального партнерства: институциональный, конфликтологический, технологический
3.	Опыт социального партнерства за рубежом и в России	Государственный патернализм как предшественник отношений социального партнерства в России. Формирование партнерских отношений в конце 80-х – начале 90-х годов: нормативно-правовой аспект. Нормативно-правовая база социального партнерства в настоящее время. Российская трехсторонняя комиссия. Виды партнерских соглашений на разных уровнях сотрудничества. Европейская модель социального партнерства (опыт Германии, Австрии, Италии, Великобритании). Американский опыт партнерских отношений. Скандинавская модель социального партнерства (опыт Швеции, Голландии, Финляндия). Восточно-европейская модель (Польша, Венгрия, Болгария, Чехия).
4.	Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели	Особенности и специфика реализации социального партнерства в социально-трудовых отношениях в России: позиции работников и работодателей. Роль профсоюзов в социальном партнерстве. Особенности действия коллективных договоров и соглашений: плюсы и минусы. Особенности реализации социального партнерства в отношениях с незанятыми гражданами: проблемы незанятых и возможности их решения посредством применения различных инструментов социального партнерства.
5.	Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования.	Отечественное законодательство содержит ряд положений для построения межсекторного взаимодействия некоммерческих организаций и государства в сфере образования. Взаимодействие НКО и государства в сфере образования в зарубежных странах носит системный характер. Наиболее распространенным механизмом такого взаимодействия является включение обучающихся в социально значимую деятельность. В нашей стране распространена практика взаимодействия НКО и государства в сфере образования по следующим направлениям: внеурочная деятельность, получение практического опыта, развитие научной деятельности.
6.	Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом	Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом. Возможности государственных структур в развитии социального партнёрства: стабильное финансирование, коммуникации, профессионалы, участие в подготовке нормативно-правовых актов, возможность профессионального обучения, доступность к СМИ. Возможности НПО в развитии социального партнёрства: человеческие ресурсы, финансовая поддержка, клиенты, методики, инновационные технологии, близость к нуждам населения, участие в разработке нормативно-правовых актов.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		Лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Теоретические и методологические основы социального партнерства	2	-	1	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, МУ-1	Т 1. С.3.1 1-2 недели	ПК-13, ПК-14
2.	Общая характеристика социального партнерства	2	-	2	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, МУ-1	Т.2. С.3.2. 3-4 недели	ПК-13, ПК-14
3.	Опыт социального партнерства за рубежом и в России	2	-	3	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, МУ-1	Т.3. С.3.3. 5-6 недели	ПК-13, ПК-14
4.	Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели	2	-	4	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, МУ-1	Т.4. С.3.4. 7-10 недели	ПК-13, ПК-14
5.	Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования.	2	-	5	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, МУ-1	Т.5. С.3.5. 11-14 недели	ПК-13, ПК-14
6.	Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом	2	-	6	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, МУ-1	Т.6. С.3.6. 15-18 недели	ПК-13, ПК-14

Примечание: Т-тест, С.З. – ситуационная задача.

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического (семинарского) занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Теоретические и методологические основы социального партнерства	2
2	Общая характеристика социального партнерства	2
3	Опыт социального партнерства за рубежом и в России	2
4	Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели	4
5	Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования.	4
6	Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом	4
	Итого:	18

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Теоретические и методологические основы социального партнерства	1-3 неделя	14
2	Общая характеристика социального партнерства	4-6 неделя	14
3	Опыт социального партнерства за рубежом и в России	7-8 неделя	14
4	Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели	9-10 неделя	12
5	Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования.	11-12 неделя	12
6	Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом	13-18 неделя	11,9
	Итого:		77,9

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

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- заданий для самостоятельной работы;

- банка тестовых заданий;

- методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 05. 04. 2017 г. № 301 по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22% от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№ п/п	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1.	Лекция 1. Теоретические и методологические основы социального партнерства	Лекция с элементами дискуссии	2
2.	Лекция 2. Общая характеристика социального партнерства	Лекция с элементами дискуссии	2
3.	Практическое занятие 3. Опыт социального партнерства за рубежом и в России	Метод анализа конкретных ситуаций	2
4.	Практическое занятие 4. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели	Решение ситуативных задач. Тренинг конструктивного взаимодействия	2
	Итого:		8

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и конфликтологический научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических и (или) лабораторных занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;
- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов и др.);
- личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
способностью разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13)	Общая конфликтология	Социальное партнерство как институт регулирования конфликтов, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

способностью анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14)	Общая конфликтология	Социальное партнерство как институт регулирования конфликтов, Психология управления, Психология толпы, Психология агрессии, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	
---	----------------------	--	--

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-13 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: способы и методы разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>Уметь: использовать способы и методы разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>Владеть: способностью разрабатывать планы развития органи-</p>	<p>Знать: основные теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, способы и методы разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>Уметь: использовать основные теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, способы и методы разработки планов развития ор-</p>	<p>Знать: все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, способы и методы разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>Уметь: использовать все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, способы и методы разработки планов развития организаций, осуществления кон-</p>

		заций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	ганизаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций. Владеть: способностью использовать основные теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	фликтологического сопровождения деятельности организаций. Владеть способностью использовать все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций
ПК-14 / основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать: методы анализа конфликтных ситуаций в организациях, оформления экспертных заключений о конфликтногенном потенциале организации. Уметь: использовать методы анализа конфликтных ситуаций в организациях, оформления экспертных заключений о конфликтногенном потенциале организации. Владеть: способностью анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтногенном потенциале организации	Знать: основные теории и концепции анализа ситуаций в организациях, оформления экспертных заключений о конфликтногенном потенциале организации. Уметь: использовать основные теории и концепции анализа конфликтных ситуаций в организациях, оформления экспертных заключений о конфликтногенном потенциале организации. Владеть: способностью использовать основные теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экс-	Знать: все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, методы анализа ситуаций в организациях, оформления экспертных заключений о конфликтногенном потенциале организации. Уметь: использовать все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, способы и методы разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций. Владеть: способностью анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать эксперт-

			пертные заключения о конфликтогенном потенциале организации	ные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал
--	--	--	---	---

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1.	Теоретические и методологические основы социального партнерства	ПК-13, ПК-14	Лекции, практическое занятие №1. СРС	Т ест 1.	№1-14	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача 1	№1	
2.	Общая характеристика социального партнерства	ПК-13, ПК-14	Лекции, практическое занятие №2. СРС	Т ест 2.	№15-29	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача 2	№2	
3.	Опыт социального партнерства за рубежом и в России	ПК-13, ПК-14	Лекции, практическое занятие №3. СРС	Т ест 3.	№30-44	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача 3	№3	
4.	Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели	ПК-13, ПК-14	Лекции, практическое занятие №4. СРС	Т ест 4.	№45-59	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача 4	№4	
5.	Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования.	ПК-13, ПК-14	Лекции, практическое занятие №5 СРС	Т ест 5.	№60-74	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная	№5	

				задача 5		
6.	Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом	ПК-13, ПК-14	Лекции, практическое занятие №6 СРС	Т ест 6	№75-89	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача 6	№ 6	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Задание в тестовой форме:

1. Психологическое консультирование — это...
 - а) вид психологической помощи, работа с людьми, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с трудностями в межличностных отношениях.
 - б) область практического применения психологии, ориентированная на повышение социально - психологической компетентности людей и оказания психологической поддержки, как отдельному человеку, так и группе, организации.
 - в) психологическая адаптация сотрудников.

2. Психологическая помощь – это ...
 - 1) область практического применения психологии, ориентированная на повышение социально - психологической компетентности людей и оказания психологической поддержки, как отдельному человеку, так и группе, организации;
 - 2) психологическое тестирование людей;
 - 3) психологическая адаптация сотрудников.

3. Виды психологического консультирования:...
 - 1) индивидуальное, семейное, групповое и профессиональное консультирование.
 - 2) простое, сложное консультирование
 - 3) первоначальное, второстепенное консультирование.

Ситуационная задача.

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в вузе. Вам нужно разработать конспект лекции по теме «Межличностные конфликты» и выступить с ним перед аудиторией. Попробуйте выполнить это задание. Напишите, с какими понятиями Вы познакомите студентов? Какие вопросы для обсуждения Вы им предложите? Какие учебники и учебные пособия, монографии Вы им порекомендуете? Какие вопросы для дискуссии Вы им предложите? Какие темы докладов Вы им рекомендуете? Напишите конспект лекции.

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы.

Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки знаний используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенция проверяются с помощью задач (ситуационных, кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми, указывающими на уровень сформированности компетенций. Часть умений, навыков и компетенции прямо не отражена в формулировках задач, но может быть проявлена обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения
промежуточной аттестации обучающихся

1. Задание в закрытой форме:
Прочитайте и выберите правильный ответ:

Альтернативные методы - это ...

- а) целая система государственных и не государственных методов, с помощью которых урегулируются конфликты и споры; всевозможные посреднические способы урегулирования конфликтов через переговоры;
- б) система учебных действий и поступков;
- в) система познавательной деятельности.

2. Задание в открытой форме:

Социальная помощь – это

3. Задание на установление правильной последовательности.

Установите последовательность:

Общение – это сложный, _____ установления и развития контактов между людьми, порождаемый _____ в совместной деятельности и включающий в себя обмен _____, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.

- А. информацией
- В. многоплановый процесс
- С. потребностями.

4. Задание на установление соответствия.

Установите соответствие между термином и определением:

1. Механизм межличностного восприятия, который представляет собой особый вид понимания другого человека, стремление эмоционально откликнуться на его проблемы ...	А. Эффект новизны.
2. Определите эффект социального восприятия: более новая информация оказывается самой значительной...	Б. Перцептивная.
3. Сторона общения связана с восприятием и пониманием и оценкой людьми социальных объектов, прежде всего самих себя, других людей, социальных групп...	В. Эмпатия.

Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, В.

- 1 -
- 2 -
- 3 -

Компетентностно-ориентированная задача:

Представьте, что вы работаете конфликтологом на предприятии АО «Авиавтоматика» им. В.В. Тарасова г. Курска. Начальник отдела Татьяна Н. хотела бы спокойно, планомерно и без эмоций доказать свою точку зрения, правоту, взгляд на некую проблему и довести до понимания и принятия ее своим генеральным директором. Как правило, бывает так, что она работает в компании, нарабатывает авторитет (она хороший профессионал) и, когда случается непонимание с главным руководителем (с нижними звеньями этого не происходит), какое-то время доказывает свою точку зрения, но часто эмоционально (то, что ей кажется элементарным, не понимается руководителем), и тогда она разворачивается, уходит и увольняется. Пока она чувствует в себе силы, но такое положение не может сохраняться всегда. Она хотела бы научиться не уходить, а спокойно объяснять проблемную ситуацию и добиваться своего.

Как бы Вы поступили в данной ситуации? Попробуйте смоделировать ситуацию и поговорите с генеральным директором с тем, чтобы убедить его, не теряя с ним эмоционального контакта, а также контроля над своими чувствами. Какие существуют методы контроля эмоционального состояния человека?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие 1. Тест. Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия 1, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил задания для практического занятия 1, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 2. Тест. Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия 2, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил задания для практического занятия 2, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 3. Тест. Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия 3, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил задания для практического занятия 3, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 4. Тест. Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия 4, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил задания для практического занятия 4, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 5. Тест. Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия 5, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил задания для практического занятия 5, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 6. Тест. Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия 6, доля	4	Выполнил задания для практического занятия 6, доля

		правильных ответов менее 50%		правильных отве- тов более 50%
СРС	0	Выполнил задания для самостоятельной работы, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил задания для самостоятельной работы, доля правильных ответов более 50%
Итого	0		36	
Посещаемость	0		14	
Зачет	0		60	
Итого	0		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование – 60 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Кильмашкина, Т. Н. Конфликтология: социальные конфликты [Электронный ресурс]: учебник / Т. Н. Кильмашкина. – Москва: Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.
2. Конфликтология [Текст]: учебное пособие для бакалавров / Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина ; отв. ред. канд. юрид. наук, доц. А. Я. Гуськов. - М. : Проспект, 2013. - 176 с.
3. Молокова, М. А. Конфликтология [Текст] : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 184 с.
4. Молокова, М. А. Конфликтология [Электронный ресурс] : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 184 с.
5. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс]: учебник / Ф.И. Шарков. – Москва: Дашков и К, 2015. - 240 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.

8.2 Дополнительная учебная литература

6. Алдошина, М. И. Основы поликультурного образования [Электронный ресурс]: учебное пособие / М. И. Алдошина. - 3-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 260 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.
7. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях [Текст]: [учебное пособие] / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 2-е изд., перераб. - СПб : Питер, 2009. - 304 с.
8. Беленцов, С. И. Конфликтология [Текст]: учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 187 с.
9. Беленцов, С. И. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие : [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. - Курск: ЮЗГУ, 2014. – 187 с.
10. Беленцов, С. И. Профессиональная этика [Текст] : учебное пособие : [по направлениям подготовки 031600.62 - Реклама и связи с общественностью, 030600.62 - История, 010400.62 - Прикладная математика, 031300.62 - Журналистика, 080101.65 - Экономическая безопасность, 034000.62 - Конфликтология] / С. И. Беленцов, Н. П. Шульгина ; Юго-Запад. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2015. - 181 с.
11. Беленцов, С. И. Профессиональная этика [Электронный ресурс] : учебное пособие : [по направлениям подготовки 031600.62 - Реклама и связи с общественностью, 030600.62 - История, 010400.62 - Прикладная математика, 031300.62 - Журналистика, 080101.65 - Экономическая безопасность, 034000.62 - Конфликтология] / С. И. Беленцов, Н. П. Шульгина ; Юго-Запад. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2015. - 181 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов : [Электронный ресурс]: методические рекомендации для студентов / сост.: О.В. Чернышова. - Курск: ЮЗГУ, 2015. - 31 с.
2. Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов : [Электронный ресурс]: методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология всех форм обучения /сост.: О.В. Чернышова. - Курск: ЮЗГУ, 2018. - 28 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:
 Психологический журнал.
 Известия Юго-Западного государственного университета

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

Вопросы психолингвистики

Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления

Психопедагогика в правоохранительных органах

Советник в сфере образования

Социологические исследования

Университетская книга

Юридическая психология.

В учебно-образовательном процессе используются плакаты, которые находятся на кафедре коммуникологии и психологии:

1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный».
2. Основные этапы психолого-педагогического исследования.
3. Основные направления развития западной конфликтологии.
4. Функции трудовых конфликтов.
5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта.
6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву).
7. Конфликтная ситуация.
8. Отрасли психологии.
9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу.
10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

Перечень информационных технологий:

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)
2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспресс-диагностики суицидального риска
3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»
4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;
5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРП»
6. ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система
7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;

12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;
 13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98»
 Диагностика межличностных отношений;
 14. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

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

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLibrary: <http://elibrary.ru>
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются *лекции и практические занятия*.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Оно начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересные их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к зачету* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до экзамена не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;
- к зачету необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows.

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Ноутбук ASUSX50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocusIN 124+(39945.45), диктофон цифровой Sony ICD-PX312F, видеокамера Флеш Panasonic HC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color.

13. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменений	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			
1	--	4,,9, 19.20	--	--	4	31.08.17 г.	Протокол кафедры коммуникологии и психологии №1 от 31.08.17г.

Аннотация к рабочей программе

дисциплины «Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов»

Цель преподавания дисциплины: формирование у студентов целостного представления о социальном партнерстве как способе эффективного решения общественных проблем и урегулирования конфликтов.

Задачи изучения дисциплины:

- способствовать овладению студентами теоретико-методологической базой исследования и оценки социальной реальности в контексте проблем, составляющих содержание социального партнерства как способа эффективного решения задач практики социальной работы;
- способствовать формированию социального мышления у студентов, осознанию студентами важности решения социальных проблем на микро- и макроуровнях;
- подготовить студентов к исследованию практики социального партнерства, использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности; анализировать социально значимые процессы и проблемы, использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач;
- разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способностью разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13);
- способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14).

Разделы дисциплины:

1. Теоретические и методологические основы социального партнерства;
2. Общая характеристика социального партнерств;
3. Опыт социального партнерства за рубежом и в России;
4. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели;
5. Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования;
6. Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики
и межкультурной коммуникации
(наименование ф-та полностью)О.И. Ворошилова
(подпись, инициалы, фамилия)« 1 » сентября 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов
(наименование дисциплины)направление подготовки или специальность 37.03.02
(цифры согласно ФГОС)Конфликтологияи наименование направления подготовки или (специальности)Социально-трудовые конфликтынаименование профиля, специализации или магистерской программы)форма обучения очная(очная, очно-заочная, заочная)

Курс — 2016

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология» и на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», одобренного Ученым советом университета, протокол № 6 от 24.02.2015 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология на заседании кафедры коммуникологии и психологии 31 августа 2016 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,

кандидат психологических наук, доц.

 Е.А. Никитина

Разработчик программы:

канд. псих. наук, доц.

 О.В. Чернышова

Директор научной библиотеки

 В.Г. Макарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 5 от 20.01.2017 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии от 21.08.2017 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,

кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 9 от 26.03.2018 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии от 31.08.2018 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,

кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от 29.03.2019 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии от 31.08.2019 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,

кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2020г., протокол № 1 .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2021 г., протокол № 1 .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2022 г., протокол № 1 .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № от « » 20 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № от « » 20 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

Е.А. Никитина

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Формирование у студентов целостного представления о социальном партнерстве как способе эффективного решения общественных проблем и урегулирования конфликтов.

1.2 Задачи дисциплины

- способствовать овладению студентами теоретико-методологической базой исследования и оценки социальной реальности в контексте проблем, составляющих содержание социального партнерства как способа эффективного решения задач практики социальной работы;
- способствовать формированию социального мышления у студентов, осознанию студентами важности решения социальных проблем на микро- и макроуровнях;
- обучение разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций, анализу конфликтных ситуации в организациях, оформлению экспертного заключения о конфликтогенном потенциале организации, получению информации о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разработки технологий разрешения корпоративных конфликтов, минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении.

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

Обучающиеся должны **знать**:

- основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности; экономические теории, концепции, все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем,
- методы анализа конфликтных ситуаций в организациях, оформления экспертного заключения о конфликтогенном потенциале организации, получения информации о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разработки технологий разрешения корпоративных конфликтов, минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении;
- методы и способы разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций,

уметь:

- использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности, экономические теории, концепции, все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем,
- разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций;
- анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении;

владеть:

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности, экономические теории, концепции, все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем,
- способностью разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций;
- способностью анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

- способностью разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13);
- способностью анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов» представляет дисциплину вариативной части с индексом Б1.В.ДВ.08.02 учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, изучаемую на 3 курсе в 5 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины по видам учебных занятий

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	54,1
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	36
экзамен	не предусмотрен
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего):	54
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	53,9
Контроль/экс (подготовка к экзамену)	0

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Теоретические и методологические основы социального партнерства	Теоретические концепции, в которых описаны идеи партнерских отношений: Т. Гоббс, Ж.-Ж. Руссо, К.А. Сен-Симон, Ф. Теннис, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм, М. Вебер, П. Прудон, Л. Блан, Ф. Лассаль, Э. Бернштейн, Н.М. Карамзин, М.А. Бакунин, П.А. Кропоткин, П.Л. Лавров, П.И. Новгородцев. Понятие социального консенсуса. Понимание социального консенсуса в концепциях выдающихся ученых О. Конта, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, М. Вебера, Р. Мертон, Р. Парка, Т. Ньюкома, Д. Роулса, Ю. Хабермаса, Э. Шредингера. Роль консенсуса в установлении партнерских отношений.
2.	Общая характеристика соци-	Происхождение термина «социальное партнерство». Цель и

	ального партнерства	задачи социального партнерства. Субъекты партнерских отношений, их основные характеристики. Предметная специфика социального партнерства. Принципы и модели социального партнерства. Социальное партнерство как альтернатива социальному противоборству. Социальное партнерство в рамках теории «человеческих отношений», теории «активного общества», в аспекте концепции «управления человеческими ресурсами». Современные подходы к анализу социального партнерства: институциональный, конфликтологический, технологический
3.	Опыт социального партнерства за рубежом и в России	Государственный патернализм как предшественник отношений социального партнерства в России. Формирование партнерских отношений в конце 80-х – начале 90-х годов: нормативно-правовой аспект. Нормативно-правовая база социального партнерства в настоящее время. Российская трехсторонняя комиссия. Виды партнерских соглашений на разных уровнях сотрудничества. Европейская модель социального партнерства (опыт Германии, Австрии, Италии, Великобритании). Американский опыт партнерских отношений. Скандинавская модель социального партнерства (опыт Швеции, Голландии, Финляндия). Восточно-европейская модель (Польша, Венгрия, Болгария, Чехия).
4.	Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели	Особенности и специфика реализации социального партнерства в социально-трудовых отношениях в России: позиции работников и работодателей. Роль профсоюзов в социальном партнерстве. Особенности действия коллективных договоров и соглашений: плюсы и минусы. Особенности реализации социального партнерства в отношениях с незанятыми гражданами: проблемы незанятых и возможности их решения посредством применения различных инструментов социального партнерства.
5.	Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования.	Отечественное законодательство содержит ряд положений для построения межсекторного взаимодействия некоммерческих организаций и государства в сфере образования. Взаимодействие НКО и государства в сфере образования в зарубежных странах носит системный характер. Наиболее распространенным механизмом такого взаимодействия является включение обучающихся в социально значимую деятельность. В нашей стране распространена практика взаимодействия НКО и государства в сфере образования по следующим направлениям: внеурочная деятельность, получение практического опыта, развитие научной деятельности.
6.	Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом	Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом. Возможности государственных структур в развитии социального партнерства: стабильное финансирование, коммуникации, профессионалы, участие в подготовке нормативно-правовых актов, возможность профессионального обучения, доступность к СМИ. Возможности НПО в развитии социального партнерства: человеческие ресурсы, финансовая поддержка, клиенты, методики, инновационные технологии, близость к нуждам населения, участие в разработке нормативно-правовых актов.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисципли-	Виды деятельности	Учебно-	Формы те-	Компе-
---	-------------------------	-------------------	---------	-----------	--------

п/п	ны	Лек., час.	№ лаб.	№ пр.	методические материалы	кущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	тенции
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Теоретические и методологические основы социального партнерства	2	-	1	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, МУ-1	Т 1. С.3.1 1-2 недели	ПК-13, ПК-14
2.	Общая характеристика социального партнерства	2	-	2	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, МУ-1	Т.2. С.3.2. 3-4 недели	ПК-13, ПК-14
3.	Опыт социального партнерства за рубежом и в России	2	-	3	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, МУ-1	Т.3. С.3.3. 5-6 недели	ПК-13, ПК-14
4.	Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели	4	-	4	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, МУ-1	Т.4. С.3.4. 7-10 недели	ПК-13, ПК-14
5.	Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования.	4	-	5	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, МУ-1	Т.5. С.3.5. 11-14 недели	ПК-13, ПК-14
6.	Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом	4	-	6	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, МУ-1	Т.6. С.3.6. 15-18 недели	ПК-13, ПК-14

Примечание: Т-тест, С.3.- ситуационная задача.

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического (семинарского) занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Теоретические и методологические основы социального партнерства	4
2	Общая характеристика социального партнерства	4
3	Опыт социального партнерства за рубежом и в России	4
4	Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели	8
5	Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования.	8
6	Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом	8
	Итого:	36

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Срок	Время,
-------	---------------------------------	------	--------

		выполнения	затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Теоретические и методологические основы социального партнерства	1-2 неделя	6
2	Общая характеристика социального партнерства	3-4 неделя	6
3	Опыт социального партнерства за рубежом и в России	5-6 неделя	6
4	Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели	7-8 неделя	6
5	Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования.	9-10 неделя	6
6	Роль и задачи государства в становлении и развитии социального партнерства.		6
7	Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом	11-12 неделя	8
8	Подготовка реферата	13-14 неделя	9,9
	Итого:		53,9

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

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:
 - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
 - заданий для самостоятельной работы;
 - банка тестовых заданий;
 - методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 05. 04. 2017 г. № 301 по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22% от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№ п/п	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1.	Лекция 1. Теоретические и методологические основы социального партнерства	Лекция с элементами дискуссии	2
2.	Лекция 2. Общая характеристика социального партнерства	Лекция с элементами дискуссии	2
3.	Практическое занятие 3. Опыт социального партнерства за рубежом и в России	Метод анализа конкретных ситуаций	4
4.	Практическое занятие 4. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели	Решение ситуативных задач. Тренинг конструктивного взаимодействия	4
	Итого:		12

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и конфликтологический научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических и (или) лабораторных занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;
- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов и др.);
- личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
способностью разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13)	Общая конфликтология	Социальное партнерство как институт регулирования конфликтов, Практика по получению профессиональ-	Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

		ных умений и опыта профессиональной деятельности	
способностью анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14)	Общая конфликтология	Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов, Психология управления, Психология толпы, Психология агрессии, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-13 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания,</p>	<p>Знать: способы и методы разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>Уметь: использовать способы и методы разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p>	<p>Знать: основные теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, способы и методы разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>Уметь: использовать основные теории и концепции анализа социально значимых процессов и</p>	<p>Знать: все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, способы и методы разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>Уметь: использовать все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, способы и методы</p>

	<p>умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Владеть: способностью разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций</p>	<p>проблем, способы и методы разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>Владеть: способностью использовать основные теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций</p>	<p>разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>Владеть способностью использовать все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций</p>
<p>ПК-14 / основной</p>	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: методы анализа конфликтных ситуаций в организациях, оформления экспертных заключений о конфликтогенном потенциале организации.</p> <p>Уметь: использовать методы анализа конфликтных ситуаций в организациях, оформления экспертных заключений о конфликтогенном потенциале организации.</p> <p>Владеть: способностью анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале орга-</p>	<p>Знать: основные теории и концепции анализа ситуаций в организациях, оформления экспертных заключений о конфликтогенном потенциале организации.</p> <p>Уметь: использовать основные теории и концепции анализа конфликтных ситуаций в организациях, оформления экспертных заключений о конфликтогенном потенциале организации.</p> <p>Владеть: способностью использовать основные теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, анали-</p>	<p>Знать: все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, методы анализа ситуаций в организациях, оформления экспертных заключений о конфликтогенном потенциале организации.</p> <p>Уметь: использовать все теории и концепции анализа социально значимых процессов и проблем, способы и методы разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>Владеть: способностью анализи-</p>

		низации	зировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации	ровать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал
--	--	---------	---	---

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1.	Теоретические и методологические основы социального партнерства	ПК-13, ПК-14	Лекции, практическое занятие №1. СРС	Т ест 1.	№1-14	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача 1	№1	
2.	Общая характеристика социального партнерства	ПК-13, ПК-14	Лекции, практическое занятие №2. СРС	Т ест 2.	№15-28	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача 2	№2	
3.	Опыт социального партнерства за рубежом и в России	ПК-13, ПК-14	Лекции, практическое занятие №3. СРС	Т ест 3.	№30-42	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача 3	№3	
4.	Социальное парт-	ПК-13, ПК-14	Лекции, практическое занятие	Т ест 4.	№45-56	Согласно

	нерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели		№4. СРС	Ситуационная задача 4	№4	табл. 7.2
5.	Социальное партнерство в третьем секторе и в сфере образования.	ПК-13, ПК-14	Лекции, практическое занятие №5 СРС	Т ест 5. Ситуационная задача 5	№60-70 №5	Согласно табл. 7.2
6.	Инновационные технологии социального партнерства в России и за рубежом	ПК-13, ПК-14	Лекции, практическое занятие №6 СРС	Т ест 6 Ситуационная задача 6	№75-84 № 6	Согласно табл. 7.2

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Задание в тестовой форме:

1. Психологическое консультирование — это...
 - а) вид психологической помощи, работа с людьми, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с трудностями в межличностных отношениях.
 - б) область практического применения психологии, ориентированная на повышение социально - психологической компетентности людей и оказания психологической поддержки, как отдельному человеку, так и группе, организации.
 - в) психологическая адаптация сотрудников.

2. Психологическая помощь – это ...
 - 1) область практического применения психологии, ориентированная на повышение социально - психологической компетентности людей и оказания психологической поддержки, как отдельному человеку, так и группе, организации;
 - 2) психологическое тестирование людей;
 - 3) психологическая адаптация сотрудников.

3. Виды психологического консультирования:...
 - 1) индивидуальное, семейное, групповое и профессиональное консультирование.
 - 2) простое, сложное консультирование
 - 3) первоначальное, второстепенное консультирование.

Ситуационная задача.

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в вузе. Вам нужно разработать конспект лекции по теме «Межличностные конфликты» и выступить с ним перед аудиторией. Попробуйте выполнить это задание. Напиши-

те, с какими понятиями Вы познакомите студентов? Какие вопросы для обсуждения Вы им предложите? Какие учебники и учебные пособия, монографии Вы им порекомендуете? Какие вопросы для дискуссии Вы им предложите? Какие темы докладов Вы им рекомендуете? Напишите конспект лекции.

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы.

Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки знаний используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенция проверяются с помощью задач (ситуационных, кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми, указывающими на уровень сформированности компетенций. Часть умений, навыков и компетенции прямо не отражена в формулировках задач, но может быть проявлена обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

1. Задание в закрытой форме:
Прочитайте и выберите правильный ответ:

1. Альтернативные методы - это ...

а) целая система государственных и не государственных методов, с помощью которых урегулируются конфликты и споры; всевозможные посреднические способы урегулирования конфликтов через переговоры;

- б) система учебных действий и поступков;
в) система познавательной деятельности.

2. Задание в открытой форме:

Социальная помощь – это

3. Задание на установление правильной последовательности.

Установите последовательность:

Общение – это сложный, _____ установления и развития контактов между людьми, порождаемый _____ в совместной деятельности и включающий в себя обмен _____, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.

- А. информацией
В. многоплановый процесс
С. потребностями.

4. Задание на установление соответствия.

Установите соответствие между термином и определением:

1. Механизм межличностного восприятия, который представляет собой особый вид понимания другого человека, стремление эмоционально откликнуться на его проблемы ...	А. Эффект новизны.
2. Определите эффект социального восприятия: более новая информация оказывается самой значительной...	Б. Перцептивная.
3. Сторона общения связана с восприятием и пониманием и оценкой людьми социальных объектов, прежде всего самих себя, других людей, социальных групп...	В. Эмпатия.

Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, В.

- 1 -
2 -
3 -

Компетентностно-ориентированная задача:

Представьте, что вы работаете конфликтологом на предприятии АО «Авиавтоматика» им. В.В. Тарасова г. Курска. Начальник отдела Татьяна Н. хотела бы спокойно, планомерно и без эмоций доказать свою точку зрения, правоту, взгляд на некую проблему и довести до понимания и принятия ее своим генеральным директором. Как правило, бывает так, что она работает в компании, нарабатывает авторитет (она хороший профессионал) и, когда случается непонимание с главным руководителем (с нижними звеньями этого не происходит), какое-то время доказывает свою точку зрения, но часто эмоционально (то, что ей кажется элементарным, не понимается руководителем), и тогда она разворачивается, уходит и увольняется. Пока она чувствует в себе силы, но такое положение не может сохраняться всегда. Она хотела бы научиться не уходить, а спокойно объяснять проблемную ситуацию и добиваться своего.

Как бы Вы поступили в данной ситуации? Попробуйте смоделировать ситуацию и поговорите с генеральным директором с тем, чтобы убедить его, не теряя с ним эмоциональ-

ного контакта, а также контроля над своими чувствами. Какие существуют методы контроля эмоционального состояния человека?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие 1. Тест. Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 2. Тест. Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 3. Тест. Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 4. Тест. Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 5. Тест. Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия,	4	Выполнил задания для практического

		доля правильных ответов менее 50%		занятия, доля пра- вильных ответов более 50%
Практическое занятие 6. Тест. Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля пра- вильных ответов более 50%
СРС	12	Выполнил задания для самостоятельной рабо- ты, доля правильных ответов менее 50%	24	Выполнил задания для самостоятель- ной работы, доля правильных отве- тов более 50%
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование – 36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Кильмашкина, Т. Н. Конфликтология: социальные конфликты [Электронный ресурс]: учебник / Т. Н. Кильмашкина. – Москва: Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.
2. Конфликтология [Текст]: учебное пособие для бакалавров / Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина ; отв. ред. канд. юрид. наук, доц. А. Я. Гуськов. - М. : Проспект, 2013. - 176 с.
3. Молокова, М. А. Конфликтология [Текст] : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 184 с.
4. Молокова, М. А. Конфликтология [Электронный ресурс] : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России,

Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 184 с.

5. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс]: учебник / Ф.И. Шарков. – Москва: Дашков и К, 2015. - 240 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.

8.2 Дополнительная учебная литература

6. Алдошина, М. И. Основы поликультурного образования [Электронный ресурс]: учебное пособие / М. И. Алдошина. - 3-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 260 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.
7. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях [Текст]: [учебное пособие] / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 2-е изд., перераб. - СПб : Питер, 2009. - 304 с.
8. Беленцов, С. И. Конфликтология [Текст]: учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 187 с.
9. Беленцов, С. И. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие : [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. - Курск: ЮЗГУ, 2014. – 187 с.
10. Беленцов, С. И. Профессиональная этика [Текст] : учебное пособие : [по направлениям подготовки 031600.62 - Реклама и связи с общественностью, 030600.62 - История, 010400.62 - Прикладная математика, 031300.62 - Журналистика, 080101.65 - Экономическая безопасность, 034000.62 - Конфликтология] / С. И. Беленцов, Н. П. Шульгина ; Юго-Запад. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2015. - 181 с.
11. Беленцов, С. И. Профессиональная этика [Электронный ресурс] : учебное пособие : [по направлениям подготовки 031600.62 - Реклама и связи с общественностью, 030600.62 - История, 010400.62 - Прикладная математика, 031300.62 - Журналистика, 080101.65 - Экономическая безопасность, 034000.62 - Конфликтология] / С. И. Беленцов, Н. П. Шульгина ; Юго-Запад. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2015. - 181 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов : [Электронный ресурс]: методические рекомендации для студентов / сост.: О.В. Чернышова. - Курск: ЮЗГУ, 2015. - 31 с.
2. Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов [Электронный ресурс] : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направлений подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Социальное партнерство как

институт урегулирования конфликтов» очной и заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. О. В. Чернышова. - Электрон. текстовые дан. (349 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 23 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:
Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

Вопросы психолингвистики

Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления

Психопедагогика в правоохранительных органах

Советник в сфере образования

Социологические исследования

Университетская книга

Юридическая психология.

В учебно-образовательном процессе используются плакаты, которые находятся на кафедре коммуникологии и психологии:

1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный».
2. Основные этапы психолого-педагогического исследования.
3. Основные направления развития западной конфликтологии.
4. Функции трудовых конфликтов.
5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта.
6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву).
7. Конфликтная ситуация.
8. Отрасли психологии.
9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу.
10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

Перечень информационных технологий:

1.ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)

2.ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспересс-диагностики суицидального риска

3.ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспересс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»

4.ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;

5.ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»

6.ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система

7.ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);

8.ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;

9.ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;

10.ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;

11.ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;

12.ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;

13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;

14.ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

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

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLibrary: <http://elibrary.ru>
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются *лекции и практические занятия*.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Оно начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения,

предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к зачету* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до экзамена не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;
- к зачету необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows.

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Ноутбук ASUSX50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocusIN 124+(39945.45), диктофон цифровой Sony ICD-PX312F, видеочамера Флеш

Panasonic HC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменений	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			
1	--	4,,9, 20,21	--	--	4	31.08.17 г.	Протокол кафедры коммуникологии и психологии №1 от 31.08.17г.