

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна
Должность: декан ФЛиМК
Дата подписания: 15.03.2024 13:30:30
Уникальный программный ключ:
abd894de8ff3e434f187dcd5d14b3be82fda3f663e010c359e4ba6bb821c5e

3

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета лингвистики и
межкультурной коммуникации
(наименование ф-та полностью)
О.Л. Ворошилова
(подпись, инициалы, фамилия)
«31» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная преддипломная практика
(наименование вида и типа практики)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология
(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и
управление персоналом»
(наименование направленности (профиля, специализации))

форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа практики составлена в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат (специалитет, магистратура) по направлению подготовки (специалитет) 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Минобрнауки России от «29» июля 2020 г. № 840;
- учебным планом ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от «25» июня 2021 г.).

Рабочая программа практики обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», на заседании кафедры коммуникологии и психологии № 1 от «31» августа 2021 г.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,
доц., к.псих.н. _____ Е.А. Никитина

Разработчик программы:
доцент, к.пед.н. _____ Н.В. Тарасова

/Директор научной библиотеки _____ В.Г. Макаровская

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » _____ 20 г. на заседании кафедры _____.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » _____ 20 г. на заседании кафедры _____.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

1 Цель и задачи практики. Указание вида, типа, способа и формы (форм) ее проведения

1.1. Цель практики

Целью производственной производственной преддипломной практики является формирование профессиональных умений и личностных качеств специалистов конфликтологического направления и на их основе овладение обучающимися всеми видами профессиональной деятельности на уровне, соответствующем квалификации бакалавр конфликтологии.

1.2. Задачи практики

1. Формирование универсальных и общепрофессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО и закрепленных учебным планом за учебно-ознакомительной практикой.

2. Углубление и совершенствование теоретических знаний, сформированных в процессе обучения, дальнейшее их совершенствование в различных направлениях деятельности конфликтолога.

3. Развитие профессионально важных качеств личности, необходимых конфликтологу в его профессиональной деятельности.

4. Формирование профессиональных умений и навыков (организационно-коммуникативных, диагностических, проектно-аналитических, экспертно-консультационных и т.д.), знакомство с основными типами и видами учреждений, определенными в качестве основных баз для прохождения практики.

5. Развитие способности определения отличительных характеристик протекания конфликтов в различных сферах жизнедеятельности общества, разработки методики предупреждения, разрешения и после конфликтной адаптации, разрабатывать меры профилактики конфликтов.

6. Формирование умения организовывать, программировать и проводить исследования конфликтов в организациях и территориальных образованиях с использованием количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации.

7. Создание условий для развития способностей и самореализации обучающихся, формирование собственного стиля деятельности.

8. Овладение методикой конфликтологического исследования.

9. Формирование у обучающихся творческого подхода к профессиональной деятельности.

10. Развитие навыков профессиональной рефлексии.

1.3 Указание вида, типа, способа и формы (форм) проведения практики

Вид практики – производственная.

Тип практики – преддипломная.

Способ проведения практики – стационарная (в г. Курске) и выездная (за пределами г. Курска).

Практика проводится в профильных организациях, с которыми университетом заключены соответствующие договоры.

Практика проводится в организациях различных отраслей и форм собственности, в органах государственной или муниципальной власти, академических или ведомственных научно-исследовательских организациях, учреждениях системы высшего или дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с вопросами конфликтологии и соответствует направленности (профилю, специализации) данной образовательной программы: в ФОИВ РФ, ФОИВ субъектов РФ и муниципальных образований, на кафедрах конфликтологии, обладающих необходимым кадровым и научным потенциалом и т.п.

Обучающиеся, совмещающие обучение с трудовой деятельностью, вправе проходить практику по месту трудовой деятельности в случаях, если профессиональная деятельность, осуществляемая ими, соответствует требованиям к содержанию практики, представленному в разделе 4 настоящей программы.

Выбор мест прохождения практики для лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.

Форма проведения практики – непрерывно.

2 Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 2 – Результаты обучения по практике

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-1	способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	УК 1.1 – анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие.	Знать: основы критического анализа и синтеза информации. Уметь: критически анализировать и синтезировать информацию, использовать системный подход для решения поставленных задач. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа задачи, выделения ее базовых составляющих.
		УК-1.2 – определяет и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи.	Знать: основы определения и ранжирования информации. Уметь: определять и ранжировать информацию. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками определения и ранжирования информации для решения поставленной задачи.
		УК-1.3 – осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов.	Знать: основы информационного поиска. Уметь: анализировать информацию в зависимости от тематических запросов. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками поиска информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов.
		УК-1.4 – при обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок,	Знать: основные характеристики таких понятий, как «факт», «мнение»,

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы, в том числе с применением философского понятийного аппарата.	«интерпретация», «оценка», философский понятийный аппарат. Уметь: обрабатывать информационный массив данных, формировать собственные мнения и суждения. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками обработки информации, формирования собственных мнений и суждений, аргументации своих выводов, в том числе с применением философского понятийного аппарата.
		УК-1.5 – анализирует пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их историческом развитии и социально-культурном контексте.	Знать: основные проблемы мировоззренческого, нравственного и личностного характера, философские идеи и категории. Уметь: оценивать пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера в их историческом развитии и социально-культурном контексте. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа путей решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой	Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			историческом развитии и социально-культурном контексте.
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК 2.1 – формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта	<p>Знать: основы формулировки проблемы, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели проекта.</p> <p>Уметь: формулировать проблему, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели проекта.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками формулировки проблемы, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели проекта.</p>
		УК-2.2 – определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.	<p>Знать: основы определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p>Уметь: определять связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p>
		УК-2.3 – анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ	<p>Знать: основы анализа план-графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		решения поставленных задач.	<p>поставленных задач.</p> <p>Уметь: анализировать план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа план-графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p>
		УК-2.4 – в рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы	<p>Знать: правила определения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм.</p> <p>Уметь: определять имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы в рамках поставленных задач.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками распределения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм в рамках поставленных задач.</p>
		УК-2.5 – оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач	<p>Знать: основы оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.</p> <p>Уметь: оценивать и при необходимости корректировать решение</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	Знать: стили общения на русском языке и язык жестов. Уметь: адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью выбирать и адаптировать речь, стиль общения и язык жестов в зависимости от цели и условий партнерства
		УК-4.2 Выполняет перевод профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный	Знать: особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный. Уметь: переводить и понимать официальные и профессиональные текстов на иностранном языке. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью выполнять для личных целей перевод официальных и

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.
		УК-4.3 Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции	<i>Знать:</i> особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке. <i>Уметь:</i> учитывать особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке. <i>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</i> способностью вести деловую переписку на русском языке.
		УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	<i>Знать:</i> правила публичного выступления. <i>Уметь:</i> учитывать особенности аудитории и цели общения в публичном выступлении. <i>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</i> способностью публичного выступления.
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	<i>Знать:</i> инструменты и методы управления временем. <i>Уметь:</i> использовать инструменты и методы управления временем. <i>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</i> способностью управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.
		УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и	<i>Знать:</i> методы определения задач саморазвития и

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	профессионального роста. Уметь: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью реализовывать задачи саморазвития и профессионального роста с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.
		УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Знать: основные возможности и инструменты непрерывного образования. Уметь: использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью реализовывать основные возможности и инструменты образования в течение всей жизни с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания	Знать: здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа. Уметь: соотносить

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	<p>для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>	<p>здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма</p>	<p>здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа с физиологическими особенностями своего организма. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью поддерживать здоровый образ жизни.</p>
		<p>УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности</p>	<p>Знать: требования к оптимальному сочетанию физической и умственной нагрузки и обеспечению работоспособности. Уметь: планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью к устойчивому обеспечению работоспособности на основании оптимального сочетания физической и умственной нагрузки.</p>
		<p>УК-7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: нормы здорового образа жизни. Уметь: объяснять и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью соблюдать и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		деятельности.
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Анализирует факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Знать: факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). Уметь: анализировать факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания
		УК-8.2 Идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности	Знать: опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. Уметь: идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать негативное влияние опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности.
		УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники	Знать: технику безопасности на рабочем месте и меры предотвращения

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотносенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		безопасности на рабочем месте; предлагает мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций	чрезвычайных ситуаций. Уметь: выявлять нарушения технику безопасности на рабочем месте. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать нарушения технику безопасности на рабочем месте и чрезвычайные ситуации.
		УК-8.4 Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях	Знать: правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказания первой помощи и способы участия в восстановительных мероприятиях. Уметь: соблюдать и разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных мероприятиях. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью организованного и эффективного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций.
ПК-1	Способен осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	ПК-1.1 Объясняет сущность процедуры медиации	Знать: основы медиации. Уметь: выявлять отличительные

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		сторонам и их представителям	характеристики медиативных процедур. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям.
		ПК-1.2 Определяет суть споров целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации	Знать: основы переговорного процесса. Уметь: выявлять суть спора. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками установления сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации.
		ПК-1.3 Решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации	Знать: основные организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации. Уметь: устанавливать суть организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации.
		ПК-1.4 Готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению	Знать: основы подготовки проектов документов (делопроизводство). Уметь: устанавливать перечень документов, которые будут необходимы в процессе подготовки, организации, проведения процедуры

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>медиации и по ее завершению.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.</p>
ПК-2	Способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации	ПК-2.1 Выясняет ожидания сторон в отношении медиативной процедуры	<p>Знать: основы проведения медиативной процедуры.</p> <p>Уметь: устанавливать ожидания сторон в отношении медиативной процедуры.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки ожиданий сторон в отношении медиативной процедуры.</p>
		ПК-2.2 Определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации	<p>Знать: правила поведения и временной регламент проведения процедуры медиации.</p> <p>Уметь: устанавливать совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки правил поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p>
		ПК-2.3 Выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон,	<p>Знать: основы проведения медиативной процедуры.</p> <p>Уметь: выяснять спорные вопросы и истинные</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		определяющие результат процедуры медиации	<p>потребности сторон. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки спорных вопросов и истинных потребностей сторон, определяющие результат процедуры медиации.</p>
		ПК-2.4 Проводит обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности	<p>Знать: основы проведения медиативной процедуры. Уметь: обсуждать со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности.</p>
		ПК-2.5 Согласует со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной	<p>Знать: правила составления медиативного соглашения и алгоритм его выполнения. Уметь: составлять медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае его невыполнения. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками согласования со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.</p>
ПК-3	Способен осуществлять сбор	ПК-3.1 Анализирует рынок труда и персонал организации по профилю вакантной	Знать: организационные стратегии и структуру,

		должности (профессии, специальности)	
<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	информации о потребностях организации персонале в		особенности организации работы. Уметь: выявлять особенности организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа организационных стратегий и структуры, особенностей организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда.
		ПК-3.2 Определяет требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям)	Знать: основные требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям). Уметь: определять требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям). Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора значимых требований к вакантным должностям (профессиям, специальностям).
		ПК-3.3 Консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом	Знать: основы управленческой психологии. Уметь: определять круг вопросов, касающихся обеспечения персоналом подразделений, организаций. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками консультационной работы руководителей

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.
ПК-4	Способен находить, привлекать, подбирать и отбирать персонал	ПК-4.1 Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами	Знать: основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами.
		ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи	Знать: основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками проведения собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.
		ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов требованиям вакантных должностей (профессий,	Знать: основы управленческой психологии. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей).

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		специальностей)	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками установления соответствия кандидатов требованиям вакантных должностей (профессий, специальностей).
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Составляет планы профессиональной карьеры работников	Знать: основы планирования профессиональной карьеры работников. Уметь: определять планы профессиональной карьеры работников в зависимости от их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками составления планов профессиональной карьеры работников.
		ПК-5.2 Разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала	Знать: основы планирования, методологии профессиональной карьеры работников. Уметь: определять планы, подбирать соответствующие методические материалы и программы профессиональной карьеры работников в зависимости от их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками составления планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала.
		ПК-5.3 Осуществляет	Знать: основы планирования и

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. Уметь: осуществлять подбор мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками осуществления подготовки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.
ПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	ПК-6.1 Использует эффективные корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ	Знать: корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками использования эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ.
		ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными	Знать: основы делового общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		органами работников, общественными организациями, государственными органами	взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами.
		ПК-6.3 Определяет эффективность мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями	Знать: основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками определения эффективности мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями.

3 Указание места практики в структуре основной профессиональной образовательной программы. Указание объема

практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах

Производственная практика в профильных организациях входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений блока 2 «Практика» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата (специалитета, магистратуры) 37.03.02 Конфликтология направления подготовки (специальности), направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом». Практика проходит на 4 курсе в 8 семестре.

Объем производственной преддипломной практики, установленный учебным планом, – 6 зачетных единиц, продолжительность – 4 недели (216 часов).

4 Содержание практики

Практика проводится в форме контактной работы и в иных формах, установленных университетом (работа обучающегося на рабочем месте в профильной организации; ведение обучающимся дневника практики; составление обучающимся отчета о практике; подготовка обучающимся презентации; подготовка обучающегося к защите отчета о практике и ответу на вопросы комиссии на промежуточной аттестации по практике).

Контактная работа по практике (включая контактную работу по промежуточной аттестации по практике) составляет 4 часа, работа обучающегося в иных формах – 212 часов.

Содержание практики уточняется для каждого обучающегося в зависимости от специфики конкретной профильной организации, являющейся местом ее проведения, и выдается в форме задания на практику.

Таблица 4 – Этапы и содержание практики

№ п/п	Этапы практики	Содержание практики	Трудоемкость (час)
1	Подготовительный этап	Решение организационных вопросов: 1) распределение обучающихся по местам практики; 2) знакомство с целью, задачами, программой, порядком прохождения практики; 3) получение заданий от руководителя практики от университета;	2

		4) информация о требованиях к отчетным документам по практике; 5) первичный инструктаж по технике безопасности.	
2	Основной этап	Работа обучающихся в профильной организации	182
2.1	Знакомство с профильной организацией	Знакомство с профильной организацией, руководителем практики от организации, рабочим местом и должностной инструкцией.	2
		Инструктаж по технике безопасности на рабочем месте.	
		Знакомство с содержанием деятельности профильной организации в сфере разрешения организационных конфликтов и управления персоналом и проводимыми в нем мероприятиями.	
		Изучение нормативных правовых актов профильной организации в сфере разрешения организационных конфликтов и управления персоналом (положения, приказы, инструкции, должностные обязанности, памятки и др.).	
2.2	Практическая подготовка обучающихся (<i>непосредственное выполнение обучающимися видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью</i>)	Самостоятельное проведение диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения, доминирующего типа реакции в конфликтной ситуации. <i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе проведения диагностического обследования.</i>	180
		Самостоятельная обработка и	

		<p>систематизация полученных данных с помощью профессиональных программных комплексов и информационных технологий. <i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе обработки и систематизации полученных данных.</i> Представление результатов диагностического руководителю практики от организации</p>	
		<p>Самостоятельный анализ организационной среды на предмет потенциальной или реально существующей конфликтности на основе использования диагностического инструментария конфликтологической науки (количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации). <i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе проведения анализа диагностического обследования.</i> Оценка уровня потенциальной или реально существующей конфликтности сотрудников учреждения в сравнении с данными научных источников. Представление результатов анализа и обоснование оценки руководителю практики от организации.</p>	
		<p>Разработка комплекса профилактических мер по</p>	

		<p>предупреждению конфликтов в данном коллективе на основе выделенных индикаторов конфликтной ситуации и (или) возможных конфликтных ситуаций.</p> <p><i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе подготовки рекомендаций по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p> <p>Представление своих рекомендаций руководителю практики от организации.</p>	
		<p>Самостоятельное составление краткосрочного и долгосрочного прогноза развития ситуации.</p> <p><i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе составления краткосрочного и долгосрочного прогнозов.</i></p> <p>Представление своего прогноза с обоснованием руководителю практики от организации.</p>	
		<p>Самостоятельное проведение посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса (при наличии реально существующей предконфликтной или конфликтной ситуации).</p> <p><i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе посреднических конфликтологических консультаций.</i></p>	

		Представление отчета о количестве проведенных посреднических конфликтологических консультаций, тематике запросов руководителю практики от организации.	
		Самостоятельная разработка, проведение и анализ практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения. <i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе разработки и проведения практического занятия по конфликтологии.</i> Представление плана занятия руководителю практики от организации.	
3	Заключительный этап	Оформление дневника практики. Составление отчета о практике. Подготовка графических материалов для отчета. Представление дневника практики и защита отчета о практике на промежуточной аттестации.	32

5 Указание форм отчетности по практике

Формы отчетности студентов о прохождении производственной преддипломной практики:

- дневник практики (форма дневника практики приведена на сайте университета https://www.swsu.ru/structura/umu/training_division/blanks.php),
- отчет о практике.

Структура отчета о производственной преддипломной практике:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.

3) Введение. Цель и задачи практики. Общие сведения о предприятии, организации, учреждении, на котором проходила практика.

4) Основная часть отчета.

- Характеристика деятельности предприятия по обеспечению профилактики конфликтов.

- Результаты проведенного диагностического обследования уровня потенциальной или реально существующей конфликтности организационной среды и их анализ.

- Рекомендации по организации деятельности по предупреждению и разрешению конфликтов в организации.

- Анализ проведения посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса.

- Анализ проведения практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.

5) Заключение. Выводы о достижении цели и выполнении задач практики.

6) Список использованной литературы и источников.

7) Приложения (иллюстрации, таблицы, карты и т.п.).

Отчет должен быть оформлен в соответствии с:

– ГОСТ Р 7.0.12-2011 Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила.

– ГОСТ 2.316-2008 Единая система конструкторской документации. Правила нанесения надписей, технических требований и таблиц на графических документах. Общие положения;

– ГОСТ 7.32-2001 Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления;

– ГОСТ 2.105-95 ЕСКД. Общие требования к текстовым документам;

– ГОСТ 7.1-2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Общие требования и правила составления;

– ГОСТ 2.301-68 Единая система конструкторской документации. Форматы;

– ГОСТ 7.82-2001 Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов. Общие требования и правила составления;

– ГОСТ 7.9-95 (ИСО 214-76). Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Реферат и аннотация. Общие требования.

– СТУ 04.02.030-2015 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению».

6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 6.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), практики, НИР, при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Философия Высшая математика Информатика История конфликтологии Общая конфликтология	Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Общая конфликтология Методы обоснования решений в управлении и разрешения конфликтов Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	Антикризисное управление в организации Анализ и экспертиза конфликта Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Правоведение	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-4 Способен осуществлять	Иностранный язык Профессиональная этика	Методы обоснования решений в управлении и	Организационное и конфликтологическое консультирование

деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	конфликтолога Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	разрешения конфликтов Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Управление персоналом Психология управления Деловой иностранный язык Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга Переговоры в социально- трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Антикризисное управление в организации Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология Психофизиология профессиональной деятельности	Учебно-ознакомительная практика	Психология профессионального развития и карьерного роста Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения	Физическая культура и спорт Психофизиология профессиональной деятельности	Психология стресса Стресс-менеджмент в организации	Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной

полноценной социальной и профессиональной деятельности			квалификационной
УК-8 Способен создавать и поддерживать повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Психология безопасности Безопасность жизнедеятельности	Психология стресса Стресс-менеджмент в организации Учебно-ознакомительная практика	Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-1 Способен осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Основы медиации Практикум по медиации	Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-2 Способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры	Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Основы медиации Практикум по медиации	Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

медиации			
ПК-3 Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	Деловые коммуникации	Управление персоналом Психология управления	Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-4 Способен находить, привлекать, подбирать и отбирать персонал	Психология Психофизиология профессиональной деятельности	Управление персоналом Психология управления	Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-5 Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Управление персоналом Психология управления Психология профессионального развития и карьерного роста Психология стресса Стресс-менеджмент в организации Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга	Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-6 Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология	Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Переговоры в социально- трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров	Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

Таблица 6.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции и/ этап (указывает название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-1/ завершающих	<p>УК-1.1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие</p> <p>УК-1.2 Определяет и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи</p> <p>УК-1.3 Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов</p> <p>УК-1.4 При обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы, в</p>	<p>Знать: основы критического анализа и синтеза информации.</p> <p>Уметь: критически анализировать и синтезировать информацию, использовать системный подход для решения поставленных задач.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа задачи, выделения ее базовых составляющих.</p>	<p>Знать: основы определения и ранжирования информации; основы информационного поиска.</p> <p>Уметь: определять и ранжировать информацию; анализировать информацию в зависимости от тематических запросов.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками определения и ранжирования информации для решения поставленной задачи; навыками поиска информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов.</p>	<p>Знать: основные характеристики таких понятий, как «факт», «мнение», «интерпретация», «оценка», философский понятийный аппарат; основные проблемы мировоззренческого, нравственного и личностного характера, философские идеи и категории.</p> <p>Уметь: обрабатывать информационный массив данных, формировать собственные мнения и суждения; оценивать пути решения проблем мировоззренческого</p>

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>том числе с применением философского понятийного аппарата УК-1.5</p> <p>Анализирует пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их историческом развитии и социально-культурном контексте</p>			<p>кого, нравственного и личностного характера в их историческом развитии и социально-культурном контексте.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками обработки информации, формирования собственных мнений и суждений, аргументации своих выводов, в том числе с применением философского понятийного аппарата; навыками анализа путей решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их</p>

Код компетенции и/ этап (указывает название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				историческом развитии и социально-культурном контексте.
УК-2/ завершающий	<p>УК 2.1 – формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта.</p> <p>УК-2.2 Определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p>УК-2.3 Анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p> <p>УК-2.4 В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы</p> <p>УК-2.5 Оценивает решение</p>	<p>Знать: основы определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p>Уметь: определять связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p>	<p>Знать: основы анализа план-графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p> <p>Уметь: анализировать план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа план-графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p>	<p>Знать: правила определения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм; основы оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.</p> <p>Уметь: определять имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы в рамках поставленных задач; оценивать и при необходимости корректировать решение поставленных задач в зоне своей ответственности</p>

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированным и результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач.			в соответствии с запланированными результатами контроля. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками распределения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм в рамках поставленных задач; навыками оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.
УК-4/ завершающий	УК-4.1 Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь,	Знать: стили общения на русском языке и язык жестов. Уметь: адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия. Владеть (или	Знать: особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.	Знать: особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке; правила публичного выступления. Уметь: учитывать

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия. УК-4.2</p> <p>Выполняет перевод профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный. УК-4.3</p> <p>Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции. УК-4.4</p> <p>Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях.</p>	<p>Иметь опыт деятельности): способностью выбирать и адаптировать речь, стиль общения и язык жестов в зависимости от цели и условий партнерства</p>	<p>Уметь: переводить и понимать официальные и профессиональные тексты на иностранном языке. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью выполнять для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.</p>	<p>особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке; учитывать особенности аудитории и цели общения в публичном выступлении. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью вести деловую переписку на русском языке; способностью публичного выступления.</p>
УК-6/ завершающ	УК-6.1 Использует	Знать: инструменты и	Знать: методы определения	Знать: основные

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ий	<p>инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей. УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения. УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной</p>	<p>методы управления временем. Уметь: использовать инструменты и методы управления временем. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.</p>	<p>задач саморазвития и профессионального роста. Уметь: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью реализовывать задачи саморазвития и профессионального роста с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.</p>	<p>возможности и инструменты непрерывного образования. Уметь: использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью реализовывать основные возможности и инструменты образования в течение всей жизни с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p>

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	перспективы развития деятельности и требований рынка труда.			
УК-7/ завершающий	<p>УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма.</p> <p>УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности.</p> <p>УК-7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.</p>	<p>Знать: нормы здорового образа жизни.</p> <p>Уметь: объяснять и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью соблюдать и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.</p>	<p>Знать: здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа.</p> <p>Уметь: соотносить здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа с физиологическими особенностями своего организма.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью поддерживать здоровый образ жизни.</p>	<p>Знать: требования к оптимальному сочетанию физической и умственной нагрузки и обеспечению работоспособности. Уметь: планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью к устойчивому обеспечению работоспособности на основании оптимального сочетания физической и умственной нагрузки.</p>
УК-8/ завершающий	УК-8.1 Анализирует факторы вредного	Знать: технику безопасности на рабочем месте и	Знать: факторы вредного влияния на	Знать: опасные и вредные факторы в

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). УК-8.2 Идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций. УК-8.4 Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и</p>	<p>меры предотвращения чрезвычайных ситуаций. Уметь: выявлять нарушения технику безопасности на рабочем месте. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать нарушения технику безопасности на рабочем месте и чрезвычайные ситуации.</p>	<p>жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). Уметь: анализировать факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания</p>	<p>рамках осуществляемой деятельности; правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказания первой помощи и способы участия в восстановительных мероприятиях. Уметь: идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности; соблюдать и разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных</p>

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	техногенного происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях.			мероприятиях. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать негативное влияние опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности; способностью организованного и эффективного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций.
ПК-1/ завершающий	ПК-1.1 Объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям. ПК-1.2 Определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. ПК-1.3 Решает организационные вопросы, связанные с	Знать: основы медиации. Уметь: выявлять отличительные характеристики медиативных процедур. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям.	Знать: основы переговорного процесса. Уметь: выявлять суть спора. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками установления сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации.	Знать: основные организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации; основы подготовки проектов документов (делопроизводство). Уметь: устанавливать суть организационных вопросов, связанных с

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	проведением процедуры медиации. ПК-1.4 Готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.			проведением процедуры медиации; устанавливать перечень документов, которые будут необходимы в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению; навыками решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации.
ПК-2/ завершающ	ПК-2.1 Выясняет	Знать: основы проведения	Знать: правила поведения и	Знать: основы проведения

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ий	<p>ожидания сторон в отношении медиативной процедуры. ПК-2.2</p> <p>Определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. ПК-2.3</p> <p>Выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации. ПК-2.4</p> <p>Проводит обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. ПК-2.5</p> <p>Согласует со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а</p>	<p>медиативной процедуры.</p> <p>Уметь: устанавливать ожидания сторон в отношении медиативной процедуры.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки ожиданий сторон в отношении медиативной процедуры.</p>	<p>временной регламент проведения процедуры медиации.</p> <p>Уметь: устанавливать совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки правил поведения временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p>	<p>медиативной процедуры; правила составления медиативного соглашения и алгоритм его выполнения.</p> <p>Уметь: выяснять спорные вопросы и истинные потребности сторон; обсуждать со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора; составлять медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае его невыполнения.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки спорных вопросов и истинных потребностей сторон,</p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.			определяющие результат процедуры медиации; навыками регулировки спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности; навыками согласования со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.
ПК-3/ завершающ ий	ПК-3.1 Анализирует рынок труда и персонал организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) ПК-3.2 Определяет требования к	Знать: организационны е стратегии и структуру, особенности организации работы. Уметь: выявлять особенности организации работы на конкретных рабочих местах	Знать: основные требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям) Уметь: определять требования к вакантным должностям (профессиям,	Знать: основы управленческой психологии. Уметь: определять круг вопросов, касающихся обеспечения персоналом подразделений, организаций. Владеть (или Иметь опыт деятельности):

Код компетенции и/ этап (указывает название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	вакантным должностям (профессиям, специальностям). ПК-3.3 Консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.	и рынок труда. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа организационных стратегий и структуры, особенностей организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда.	специальностям) . Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора значимых требований к вакантным должностям (профессиям, специальностям) .	навыками консультационной работы руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.
ПК-4/ завершающий	ПК-4.1 Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов требованиям вакантных должностей	Знать: основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных способов и методов привлечения персонала в соответствии с	Знать: основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками проведения собеседования с кандидатами на вакантные	Знать: основы управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии,

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	(профессий, специальностей).	поставленными задачами.	должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.	специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками установления соответствия кандидатов требованиям вакантных должностей (профессий, специальностей) ; навыками проведения собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.
ПК-5/ завершающий	ПК-5.1 Составляет планы профессиональной карьеры работников. ПК-5.2 Разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала. ПК-5.3 Осуществляет подготовку и	Знать: основы планирования профессиональной карьеры работников. Уметь: определять планы профессиональной карьеры работников в зависимости от их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности):	Знать: основы планирования, методологии профессиональной карьеры работников. Уметь: определять планы, подбирать соответствующие методические материалы и программы профессиональной карьеры работников в	Знать: основы планирования и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. Уметь: осуществлять подбор мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.	навыками составления планов профессиональной карьеры работников.	зависимости от их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками составления планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала.	персонала. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками осуществления подготовки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.
ПК-6/ завершающий	ПК-6.1 Использует эффективные корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительным и органами работников, общественными организациями, государственными	Знать: корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками использования эффективных корпоративных	Знать: основы делового общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками	Знать: основы делового общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	органами. ПК-6.3 Определяет эффективность мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями.	практик по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ.	организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами.	представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами; навыками определения эффективности мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями.

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в

процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 6.3 – Контрольные задания и иные материалы для оценки результатов обучения по практике (знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

Код компетенции/этап формирования компетенции в процессе освоения ОПОП ВО (указывается название этапа из п.б.1)	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
УК-1/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Характеристика руководителя практики от организации лидерских качеств обучающегося.
УК-2/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Графические материалы к отчету.
УК-4/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №1 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельного проведения диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения. Раздел отчета о практике – <i>Результаты проведенного диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i>
УК-6/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №2 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельной обработки и систематизации полученных данных с помощью профессиональных программных комплексов и информационных технологий. Разделы отчета о практике: – <i>Анализ результатов диагностического обследования.</i> – <i>Оценка уровня конфликтности сотрудников учреждения, доминирующего типа реакции в конфликтной ситуации в сравнении с данными научных источников.</i>
УК-7/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №3 по практической подготовке, предусматривающее анализ организационной среды на предмет потенциальной или реально существующей конфликтности на основе использования диагностического инструментария конфликтологической науки (количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации). <i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i>
УК-8/ завершающий	Дневник практики.

завершающий	<p>Типовое задание №4 по практической подготовке, предусматривающее разработку комплекса профилактических мер по предупреждению конфликтов в данном коллективе на основе выделенных индикаторов конфликтной ситуации и (или) возможных конфликтных ситуаций.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-1/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №5 по практической подготовке, предусматривающее составление краткосрочного и долгосрочного прогноза развития ситуации в данной организации.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-2/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №6 по практической подготовке, предусматривающее проведение посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса (при наличии реально существующей предконфликтной или конфликтной ситуации).</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-3/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №6 по практической подготовке, предусматривающее проведение посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса (при наличии реально существующей предконфликтной или конфликтной ситуации).</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-4/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №7 по практической подготовке, предусматривающее разработку, проведение и анализ практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-5/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №7 по практической подготовке, предусматривающее разработку, проведение и анализ практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном</i></p>

	<i>коллективе организации.</i>
ПК-6/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Разделы отчета о практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Результаты проведенного диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i> - <i>Анализ результатов проведенного диагностического обследования.</i> - <i>Оценка повышения или снижения уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i> - <i>Краткосрочный и долгосрочный прогноз развития ситуации.</i> <p>Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике).</p> <p>Презентация по материалам отчета о практике.</p> <p>Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.</p>

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций, закрепленных за производственной преддипломной практикой, осуществляется в форме текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение практики на месте ее проведения руководителем практики от организации.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета с оценкой. На зачет обучающийся представляет дневник практики и отчет о практике. Зачет проводится в виде устной защиты отчета о практике.

Таблица 6.4.1 – Шкала оценки отчета о практике и его защиты

№	Предмет оценки	Критерии оценки	Максимальный балл
1	Содержание отчета 10 баллов	Достижение цели и выполнение задач практики в полном объеме	1
		Отражение в отчете всех предусмотренных программой практики видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	1
		Владение актуальными нормативными правовыми документами и профессиональной терминологией	1
		Соответствие структуры и содержания отчета требованиям, установленным в п. 5 настоящей программы	1
		Полнота и глубина раскрытия содержания	1

		разделов отчета	
		Достоверность и достаточность приведенных в отчете данных	1
		Правильность выполнения расчетов и измерений	1
		Глубина анализа данных	1
		Обоснованность выводов и рекомендаций	1
		Самостоятельность при подготовке отчета	1
2	Оформление отчета 2 балла	Соответствие оформления отчета требованиям, установленным в п.5 настоящей программы	1
		Достаточность использованных источников	1
3	Содержание и оформление презентации (графического материала) 4 балла	Полнота и соответствие содержания презентации (графического материала) содержанию отчета	2
		Грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии	2
4	Ответы на вопросы о содержании практики, в том числе на вопросы о практической подготовке (видах работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, выполненных на практике) 4 балла	Полнота, точность, аргументированность ответов	4

Баллы, полученные обучающимся, суммируются, соотносятся с уровнем сформированности компетенций и затем переводятся в оценки по 5-балльной шкале.

Таблица 6.4.2 – Соответствие баллов уровням сформированности компетенций и оценкам по 5-балльной шкале

Баллы	Уровень сформированности компетенций	Оценка по 5-балльной шкале (зачет с оценкой)
18-20	высокий	отлично
14-17	продвинутый	хорошо
10-13	пороговый	удовлетворительно
9 и менее	недостаточный	неудовлетворительно

7 Перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики

Основная литература:

1. Беленцов, Сергей Иванович. Конфликтология : учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 183, [3] с. - Текст: непосредственный.
2. Беленцов, С.И. Конфликтология: учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2014. - 183, [3] с. - Текст: электронный.
3. Зеленков, М. Ю. Конфликтология: учебник / М.Ю. Зеленков. - Москва: Дашков и К°, 2015. - 324 с. - (Учебные издания для бакалавров). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906>. - Текст: электронный.
4. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты: учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392>. - Текст: электронный.
5. Конфликтология: учебник / под ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 543 с. - (Золотой фонд российских учебников). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393>. - Текст: электронный.
6. Сорокина, Е. Г. Конфликтология в социальной работе: учебник / Е.Г. Сорокина, М.В. Вдовина. - 2-е изд., стер. - Москва: Дашков и К°, 2020. - 282 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573162> (дата обращения 11.05.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

Дополнительная литература:

7. Дубинин, Ю.В. Мастерство переговоров: учебник / Ю.В. Дубинин; Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации. - 4-е изд., расш. и доп. - Москва: Международные отношения, 2012. - 320 с. - Текст: непосредственный.
8. Конфликтология сфер социальной жизни: учебное пособие / под ред.: С.А. Сергеева, А.Л. Салагаева. - Казань: Издательство КНИТУ, 2014. - 468 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029>. - Текст: электронный.
9. Лефевр, В.А. Алгебра конфликта / предисл. В.Н. Цыгичко. - 3-е изд. - М.: Либроком, 2009. - 72 с. с. - Текст: непосредственный.
10. Молокова, М.А. Конфликтология: учебное пособие / М.А. Молокова, О.И. Федорищева; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск: ЮЗГУ, 2013. - 184 с. - Текст: непосредственный.

11. Молокова, М.А. Конфликтология: учебное пособие: [для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавриата 081100.62 «Государственное и муниципальное управление»] / М.А. Молокова, О. И. Федорищева ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 183 с. – Текст: электронный.

12. Никитина, Елена Александровна. Формирование позитивной Я-концепции студентов: от теории к практике: учебное пособие / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Юго-Западный государственный университет». - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 107 с. - Текст: непосредственный.

13. Никитина, Е.А. Формирование позитивной Я-концепции студентов: от теории к практике:]: учебное пособие: [для студентов, обучающихся по направлению подготовки 030300 «Психология»] / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 107 с. – Текст: электронный.

14. Степанов, Е.И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов: учебное пособие / Е.И. Степанов. - М.: ЛКИ, 2008. - 176 с. - Текст: непосредственный.

15. Хасан, Б.И. Психология конфликта и переговоры: учебное пособие / Б.И. Хасан, П.А. Сергоманов. - 4-е изд., стер. - М.: Академия, 2008. - 192 с. - (Высшее профессиональное образование: Психология). - Текст: непосредственный.

16. Чалдини, Р. Психология влияния/ Р. Чалдини. - 4-е изд., перераб. и доп. - СПб.: Питер, 2007. - 288 с.: ил. - (Мастера психологии). - Текст: непосредственный.

17. Шейнов, В. П. Искусство управлять людьми / В.П. Шейнов. - М.: АСТ, 2008. - 512 с. - (Библиотека практической психологии). - Текст: непосредственный.

Перечень методических указаний

1. Практическая подготовка обучающихся: методические рекомендации о порядке прохождения практик для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. Н.В. Тарасова. - Курск: ЮЗГУ, 2021. - 50 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://biblioclub.ru/> – электронно-библиотечная система «Университетская библиотека»;

2. <http://diss.rsl.ru/> – электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки;

3. <http://elibrary.ru> – научная электронная библиотека elibrary;

4. <http://www.consultant.ru/> – справочно-правовая система КонсультантПлюс.

8 Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1 Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн» – <http://biblioclub.ru>

2 Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru>

3 Базы данных ВИНТИ РАН – <http://viniti.ru>

9 Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики

Для проведения практики используется технологическое и метрологическое оборудование конкретного предприятия (организации, учреждения), на базе которого она проводится:

– современная измерительная техника: устройства, позволяющие фиксировать параметры психодиагностических обследований (видеокамера, устройство психофизиологического тестирования, электронная система тестирования и т.п.);

– программные продукты, используемые в области конфликтологии (например: статистическая обработка информации с помощью программы «STATISTICA»).

Для осуществления практической подготовки обучающихся при реализации практики используются оборудование и технические средства обучения конкретных профильных организаций, в которых она проводится:

– современная измерительная техника: устройства, позволяющие фиксировать параметры психодиагностических обследований (видеокамера, устройство психофизиологического тестирования, электронная система тестирования и т.п.);

– программные продукты, используемые в области конфликтологии (например: статистическая обработка информации с помощью программы «STATISTICA»).

Для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике используется следующее материально-техническое оборудование:

- Ноутбук ASUSX50VL PMД-T2330/14/1024M/|16,

- ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S,

- проектор inFocusIN 124+(39945.45),

- диктофон цифровой SonyICD-PX312F,

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

10 Особенности организации и проведения практики для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Практика для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) организуется и проводится на основе индивидуального личностно ориентированного подхода.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ могут проходить практику как совместно с другими обучающимися (в учебной группе), так и индивидуально (по личному заявлению).

Определение места практики

Выбор мест прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с учетом требований их доступности для данной категории обучающихся. При определении места прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ учитываются рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в индивидуальной программе реабилитации инвалида (при наличии), относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для прохождения практики создаются специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений, а также с учетом выполняемых обучающимся-инвалидом или обучающимся с ОВЗ трудовых функций, вида профессиональной деятельности и характера труда.

Обучающиеся данной категории могут проходить практику в профильных организациях (на предприятиях, в учреждениях), определенных для учебной группы, в которой они обучаются, если это не создает им трудностей в прохождении практики и освоении программы практики.

При наличии необходимых условий для освоения программы практики и выполнения индивидуального задания (или возможности создания таких условий) практика обучающихся данной категории может проводиться в структурных подразделениях ЮЗГУ.

При определении места практики для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ особое внимание уделяется безопасности труда и оснащению (оборудованию) рабочего места. Рабочие места, предоставляемые профильной организацией, должны (по возможности) соответствовать следующим требованиям:

– для инвалидов по зрению-слабовидящих: оснащение специального рабочего места общим и местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций, видеоувеличителями, лупами;

– для инвалидов по зрению-слепых: оснащение специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью

использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

– для инвалидов по слуху-слабослышащих: оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими;

– для инвалидов по слуху-глухих: оснащение специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения указанным лицом своего рабочего места и выполнения работы;

– для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата: оборудование, обеспечивающее реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, специальными приспособлениями для управления и обслуживания этого оборудования.

Особенности содержания практики

Индивидуальные задания формируются руководителем практики от университета с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья каждого конкретного обучающегося данной категории и должны соответствовать требованиям выполнимости и посильности.

При необходимости (по личному заявлению) содержание практики может быть полностью индивидуализировано (при условии сохранения возможности формирования у обучающегося всех компетенций, закрепленных за данной практикой).

Особенности организации трудовой деятельности обучающихся

Объем, темп, формы работы устанавливаются индивидуально для каждого обучающегося данной категории. В зависимости от нозологии максимально снижаются противопоказанные (зрительные, звуковые, мышечные и др.) нагрузки.

Применяются методы, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ. Для предупреждения утомляемости обучающихся данной категории после каждого часа работы делаются 10-15-минутные перерывы.

Для формирования умений, навыков и компетенций, предусмотренных программой практики, производится большое количество

повторений(тренировок) подлежащих освоению трудовых действий и трудовых функций.

Особенности руководства практикой

Осуществляется комплексное сопровождение инвалидов и лиц с ОВЗ во время прохождения практики, которое включает в себя:

- учебно-методическую и психолого-педагогическую помощь и контроль со стороны руководителей практики от университета и от организации;

- корректирование (при необходимости) индивидуального задания и программы практики;

- помощь ассистента (ассистентов) и (или) волонтеров из числа обучающихся или работников профильной организации. Ассистенты/волонтеры оказывают обучающимся данной категории необходимую техническую помощь при входе в здания и помещения, в которых проводится практика, и выходе из них; размещении на рабочем месте; передвижении по помещению, в котором проводится практика; ознакомлении с индивидуальным заданием и его выполнении; оформлении дневника и составлении отчета о практике; общении с руководителями практики.

Особенности учебно-методического обеспечения практики

Учебные и учебно-методические материалы по практике представляются в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально (программа практики и индивидуальное задание на практику печатаются увеличенным шрифтом; предоставляются видеоматериалы и наглядные материалы по содержанию практики), с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Особенности проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Во время проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации разрешаются присутствие и помощь ассистентов (сурдопереводчиков, тифлосурдопереводчиков и др.) и (или) волонтеров и оказание ими помощи инвалидам и лицам с ОВЗ.

Форма проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающемуся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа и (или) защиты отчета.

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в программу практики

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики и
межкультурной коммуникации
(наименование ф-та полностью)О.Л. Ворошилова
(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная преддипломная практика
(наименование вида и типа практики)ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология
(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и
управление персоналом»
(наименование направленности (профиля, специализации))форма обучения очно-заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2021

Рабочая программа практики составлена в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат (специалитет, магистратура) по направлению подготовки (специалитет) 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Минобрнауки России от «29» июля 2020 г. № 840;
- учебным планом ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от «25» июня 2021 г.).

Рабочая программа практики обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», на заседании кафедры коммуникологии и психологии № 1 от «31» августа 2021 г.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,
доц., к.псих.н. _____ Е.А. Никитина

Разработчик программы:
доцент, к.пед.н. _____ Н.В. Тарасова

/Директор научной библиотеки _____ В.Г. Макаровская

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » _____ 20 г. на заседании кафедры _____
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » _____ 20 г. на заседании кафедры _____
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

1 Цель и задачи практики. Указание вида, типа, способа и формы (форм) ее проведения

1.1. Цель практики

Целью производственной производственной преддипломной практики является формирование профессиональных умений и личностных качеств специалистов конфликтологического направления и на их основе овладение обучающимися всеми видами профессиональной деятельности на уровне, соответствующем квалификации бакалавр конфликтологии.

1.2. Задачи практики

1. Формирование универсальных и общепрофессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО и закрепленных учебным планом за учебно-ознакомительной практикой.

2. Углубление и совершенствование теоретических знаний, сформированных в процессе обучения, дальнейшее их совершенствование в различных направлениях деятельности конфликтолога.

3. Развитие профессионально важных качеств личности, необходимых конфликтологу в его профессиональной деятельности.

4. Формирование профессиональных умений и навыков (организационно-коммуникативных, диагностических, проектно-аналитических, экспертно-консультационных и т.д.), знакомство с основными типами и видами учреждений, определенными в качестве основных баз для прохождения практики.

5. Развитие способности определения отличительных характеристик протекания конфликтов в различных сферах жизнедеятельности общества, разработки методики предупреждения, разрешения и после конфликтной адаптации, разрабатывать меры профилактики конфликтов.

6. Формирование умения организовывать, программировать и проводить исследования конфликтов в организациях и территориальных образованиях с использованием количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации.

7. Создание условий для развития способностей и самореализации обучающихся, формирование собственного стиля деятельности.

8. Овладение методикой конфликтологического исследования.

9. Формирование у обучающихся творческого подхода к профессиональной деятельности.

10. Развитие навыков профессиональной рефлексии.

1.3 Указание вида, типа, способа и формы (форм) проведения практики

Вид практики – производственная.

Тип практики – преддипломная.

Способ проведения практики – стационарная (в г. Курске) и выездная (за пределами г. Курска).

Практика проводится в профильных организациях, с которыми университетом заключены соответствующие договоры.

Практика проводится в организациях различных отраслей и форм собственности, в органах государственной или муниципальной власти, академических или ведомственных научно-исследовательских организациях, учреждениях системы высшего или дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с вопросами конфликтологии и соответствует направленности (профилю, специализации) данной образовательной программы: в ФОИВ РФ, ФОИВ субъектов РФ и муниципальных образований, на кафедрах конфликтологии, обладающих необходимым кадровым и научным потенциалом и т.п.

Обучающиеся, совмещающие обучение с трудовой деятельностью, вправе проходить практику по месту трудовой деятельности в случаях, если профессиональная деятельность, осуществляемая ими, соответствует требованиям к содержанию практики, представленному в разделе 4 настоящей программы.

Выбор мест прохождения практики для лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.

Форма проведения практики – непрерывно.

2 Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 2 – Результаты обучения по практике

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой	Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
УК-1	способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	УК 1.1 – анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие.	<p>Знать: основы критического анализа и синтеза информации.</p> <p>Уметь: критически анализировать и синтезировать информацию, использовать системный подход для решения поставленных задач.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа задачи, выделения ее базовых составляющих.</p>
		УК-1.2 – определяет и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи.	<p>Знать: основы определения и ранжирования информации.</p> <p>Уметь: определять и ранжировать информацию.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками определения и ранжирования информации для решения поставленной задачи.</p>
		УК-1.3 – осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов.	<p>Знать: основы информационного поиска.</p> <p>Уметь: анализировать информацию в зависимости от тематических запросов.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками поиска информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов.</p>
		УК-1.4 – при обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок,	<p>Знать: основные характеристики таких понятий, как «факт», «мнение»,</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы, в том числе с применением философского понятийного аппарата.	«интерпретация», «оценка», философский понятийный аппарат. Уметь: обрабатывать информационный массив данных, формировать собственные мнения и суждения. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками обработки информации, формирования собственных мнений и суждений, аргументации своих выводов, в том числе с применением философского понятийного аппарата.
		УК-1.5 – анализирует пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их историческом развитии и социально-культурном контексте.	Знать: основные проблемы мировоззренческого, нравственного и личностного характера, философские идеи и категории. Уметь: оценивать пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера в их историческом развитии и социально-культурном контексте. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа путей решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			историческом развитии и социально-культурном контексте.
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК 2.1 – формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта	<p>Знать: основы формулировки проблемы, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели проекта.</p> <p>Уметь: формулировать проблему, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели проекта.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками формулировки проблемы, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели проекта.</p>
		УК-2.2 – определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.	<p>Знать: основы определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p>Уметь: определять связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p>
		УК-2.3 – анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ	<p>Знать: основы анализа план-графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		<p>решения поставленных задач.</p>	<p>поставленных задач. Уметь: анализировать план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа план-графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p>
		<p>УК-2.4 – в рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы</p>	<p>Знать: правила определения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм. Уметь: определять имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы в рамках поставленных задач. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками распределения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм в рамках поставленных задач.</p>
		<p>УК-2.5 – оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач</p>	<p>Знать: основы оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля. Уметь: оценивать и при необходимости корректировать решение</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.</p>
УК-4	<p>Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>УК-4.1</p> <p>Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия</p>	<p>Знать: стили общения на русском языке и язык жестов.</p> <p>Уметь: адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью выбирать и адаптировать речь, стиль общения и язык жестов в зависимости от цели и условий партнерства</p>
		<p>УК-4.2</p> <p>Выполняет перевод профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный</p>	<p>Знать: особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.</p> <p>Уметь: переводить и понимать официальные и профессиональные текстов на иностранном языке.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью выполнять для личных целей перевод официальных и</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.
		УК-4.3 Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции	Знать: особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке. Уметь: учитывать особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью вести деловую переписку на русском языке.
		УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	Знать: правила публичного выступления. Уметь: учитывать особенности аудитории и цели общения в публичном выступлении. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью публичного выступления.
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Знать: инструменты и методы управления временем. Уметь: использовать инструменты и методы управления временем. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.
		УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и	Знать: методы определения задач саморазвития и

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	профессионального роста. Уметь: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью реализовывать задачи саморазвития и профессионального роста с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.
		УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Знать: основные возможности и инструменты непрерывного образования. Уметь: использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью реализовывать основные возможности и инструменты образования в течение всей жизни с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания	Знать: здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа. Уметь: соотносить

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа с физиологическими особенностями своего организма. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью поддерживать здоровый образ жизни.
		УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности	Знать: требования к оптимальному сочетанию физической и умственной нагрузки и обеспечению работоспособности. Уметь: планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью к устойчивому обеспечению работоспособности на основании оптимального сочетания физической и умственной нагрузки.
		УК-7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности	Знать: нормы здорового образа жизни. Уметь: объяснять и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью соблюдать и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		деятельности.
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Анализирует факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Знать: факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). Уметь: анализировать факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания
		УК-8.2 Идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности	Знать: опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. Уметь: идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать негативное влияние опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности.
		УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники	Знать: технику безопасности на рабочем месте и меры предотвращения

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		безопасности на рабочем месте; предлагает мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций	чрезвычайных ситуаций. Уметь: выявлять нарушения технику безопасности на рабочем месте. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать нарушения технику безопасности на рабочем месте и чрезвычайные ситуации.
		УК-8.4 Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях	Знать: правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказания первой помощи и способы участия в восстановительных мероприятиях. Уметь: соблюдать и разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных мероприятиях. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью организованного и эффективного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций.

ПК-1	Способен осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	ПК-1.1 Объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям	Знать: основы медиации. Уметь: выявлять отличительные характеристики медиативных процедур. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям.
		ПК-1.2 Определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации	Знать: основы переговорного процесса. Уметь: выявлять суть спора. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками установления сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации.
		ПК-1.3 Решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации	Знать: основные организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации. Уметь: устанавливать суть организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации.
		ПК-1.4 Готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению	Знать: основы подготовки проектов документов (делопроизводство). Уметь: устанавливать перечень документов, которые будут необходимы в процессе подготовки, организации, проведения процедуры

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			медиации и по ее завершению. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.
ПК-2	Способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения завершения процедуры медиации и	ПК-2.1 Выясняет ожидания сторон в отношении медиативной процедуры	Знать: основы проведения медиативной процедуры. Уметь: устанавливать ожидания сторон в отношении медиативной процедуры. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки ожиданий сторон в отношении медиативной процедуры.
		ПК-2.2 Определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации	Знать: правила поведения и временной регламент проведения процедуры медиации. Уметь: устанавливать совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки правил поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.
		ПК-2.3 Выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон,	Знать: основы проведения медиативной процедуры. Уметь: выяснять спорные вопросы и истинные

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		определяющие результат процедуры медиации	потребности сторон. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки спорных вопросов и истинных потребностей сторон, определяющие результат процедуры медиации.
		ПК-2.4 Проводит обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности	Знать: основы проведения медиативной процедуры. Уметь: обсуждать со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности.
		ПК-2.5 Согласует со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной	Знать: правила составления медиативного соглашения и алгоритм его выполнения. Уметь: составлять медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае его невыполнения. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками согласования со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.
ПК-3	Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в	ПК-3.1 Анализирует рынок труда и персонал организации по профилю вакантной	Знать: организационные стратегии и структуру,

	персонале	должности (профессии, специальности)	
			<p>особенности организации работы.</p> <p>Уметь: выявлять особенности организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа организационных стратегий и структуры, особенностей организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда.</p>
		<p>ПК-3.2</p> <p>Определяет требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям)</p>	<p>Знать: основные требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям).</p> <p>Уметь: определять требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям).</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора значимых требований к вакантным должностям (профессиям, специальностям).</p>
		<p>ПК-3.3</p> <p>Консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом</p>	<p>Знать: основы управленческой психологии.</p> <p>Уметь: определять круг вопросов, касающихся обеспечения персоналом подразделений, организаций.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками консультационной работы руководителей</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.
ПК-4	Способен находить, привлекать, подбирать и отбирать персонал	ПК-4.1 Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами	<i>Знать:</i> основные способы и методы привлечения персонала. <i>Уметь:</i> осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. <i>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</i> навыками реализации различных способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами.
		ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи	<i>Знать:</i> основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <i>Уметь:</i> определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. <i>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</i> навыками проведения собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.
		ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов требованиям вакантных должностей (профессий,	<i>Знать:</i> основы управленческой психологии. <i>Уметь:</i> определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей).

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		специальностей)	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками установления соответствия кандидатов требованиям вакантных должностей (профессий, специальностей).
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Составляет планы профессиональной карьеры работников	Знать: основы планирования профессиональной карьеры работников. Уметь: определять планы профессиональной карьеры работников в зависимости от их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками составления планов профессиональной карьеры работников.
		ПК-5.2 Разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала	Знать: основы планирования, методологии профессиональной карьеры работников. Уметь: определять планы, подбирать соответствующие методические материалы и программы профессиональной карьеры работников в зависимости от их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками составления планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала.
		ПК-5.3 Осуществляет	Знать: основы планирования и

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. Уметь: осуществлять подбор мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками осуществления подготовки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.
ПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	ПК-6.1 Использует эффективные корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ	Знать: корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками использования эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ.
		ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными	Знать: основы делового общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		органами работников, общественными организациями, государственными органами	взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами <i>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</i> навыками организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами.
		ПК-6.3 Определяет эффективность мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями	<i>Знать:</i> основы корпоративной социальной политики. <i>Уметь:</i> осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики. <i>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</i> навыками определения эффективности мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями.

3 Указание места практики в структуре основной профессиональной образовательной программы. Указание объема

практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах

Производственная практика в профильных организациях входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений блока 2 «Практика» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата (специалитета, магистратуры) 37.03.02 Конфликтология направления подготовки (специальности), направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом». Практика проходит на 5 курсе в 9 семестре.

Объем производственной преддипломной практики, установленный учебным планом, – 6 зачетных единиц, продолжительность – 4 недели (216 часов).

4 Содержание практики

Практика проводится в форме контактной работы и в иных формах, установленных университетом (работа обучающегося на рабочем месте в профильной организации; ведение обучающимся дневника практики; составление обучающимся отчета о практике; подготовка обучающимся презентации; подготовка обучающегося к защите отчета о практике и ответу на вопросы комиссии на промежуточной аттестации по практике).

Контактная работа по практике (включая контактную работу по промежуточной аттестации по практике) составляет 4 часа, работа обучающегося в иных формах – 212 часов.

Содержание практики уточняется для каждого обучающегося в зависимости от специфики конкретной профильной организации, являющейся местом ее проведения, и выдается в форме задания на практику.

Таблица 4 – Этапы и содержание практики

№ п/п	Этапы практики	Содержание практики	Трудоемкость (час)
1	Подготовительный этап	Решение организационных вопросов: 1) распределение обучающихся по местам практики; 2) знакомство с целью, задачами, программой, порядком прохождения практики; 3) получение заданий от руководителя практики от университета;	2

		4) информация о требованиях к отчетным документам по практике; 5) первичный инструктаж по технике безопасности.	
2	Основной этап	Работа обучающихся в профильной организации	182
2.1	Знакомство с профильной организацией	Знакомство с профильной организацией, руководителем практики от организации, рабочим местом и должностной инструкцией.	2
		Инструктаж по технике безопасности на рабочем месте.	
		Знакомство с содержанием деятельности профильной организации в сфере разрешения организационных конфликтов и управления персоналом и проводимыми в нем мероприятиями.	
		Изучение нормативных правовых актов профильной организации в сфере разрешения организационных конфликтов и управления персоналом (положения, приказы, инструкции, должностные обязанности, памятки и др.).	
2.2	Практическая подготовка обучающихся (<i>непосредственное выполнение обучающимися видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью</i>)	Самостоятельное проведение диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения, доминирующего типа реакции в конфликтной ситуации. <i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе проведения диагностического обследования.</i>	180
		Самостоятельная обработка и	

		<p>систематизация полученных данных с помощью профессиональных программных комплексов и информационных технологий. <i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе обработки и систематизации полученных данных.</i> Представление результатов диагностического руководителю практики от организации</p>	
		<p>Самостоятельный анализ организационной среды на предмет потенциальной или реально существующей конфликтности на основе использования диагностического инструментария конфликтологической науки (количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации). <i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе проведения анализа диагностического обследования.</i> Оценка уровня потенциальной или реально существующей конфликтности сотрудников учреждения в сравнении с данными научных источников. Представление результатов анализа и обоснование оценки руководителю практики от организации.</p>	
		<p>Разработка комплекса профилактических мер по</p>	

		<p>предупреждению конфликтов в данном коллективе на основе выделенных индикаторов конфликтной ситуации и (или) возможных конфликтных ситуаций.</p> <p><i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе подготовки рекомендаций по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p> <p>Представление своих рекомендаций руководителю практики от организации.</p>	
		<p>Самостоятельное составление краткосрочного и долгосрочного прогноза развития ситуации.</p> <p><i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе составления краткосрочного и долгосрочного прогнозов.</i></p> <p>Представление своего прогноза с обоснованием руководителю практики от организации.</p>	
		<p>Самостоятельное проведение посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса (при наличии реально существующей предконфликтной или конфликтной ситуации).</p> <p><i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе посреднических конфликтологических консультаций.</i></p>	

		Представление отчета о количестве проведенных посреднических конфликтологических консультаций, тематике запросов руководителю практики от организации.	
		Самостоятельная разработка, проведение и анализ практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения. <i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе разработки и проведения практического занятия по конфликтологии.</i> Представление плана занятия руководителю практики от организации.	
3	Заключительный этап	Оформление дневника практики. Составление отчета о практике. Подготовка графических материалов для отчета. Представление дневника практики и защита отчета о практике на промежуточной аттестации.	32

5 Указание форм отчетности по практике

Формы отчетности студентов о прохождении производственной преддипломной практики:

- дневник практики (форма дневника практики приведена на сайте университета https://www.swsu.ru/structura/umu/training_division/blanks.php),
- отчет о практике.

Структура отчета о производственной преддипломной практике:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.

3) Введение. Цель и задачи практики. Общие сведения о предприятии, организации, учреждении, на котором проходила практика.

4) Основная часть отчета.

- Характеристика деятельности предприятия по обеспечению профилактики конфликтов.

- Результаты проведенного диагностического обследования уровня потенциальной или реально существующей конфликтности организационной среды и их анализ.

- Рекомендации по организации деятельности по предупреждению и разрешению конфликтов в организации.

- Анализ проведения посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса.

- Анализ проведения практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.

5) Заключение. Выводы о достижении цели и выполнении задач практики.

6) Список использованной литературы и источников.

7) Приложения (иллюстрации, таблицы, карты и т.п.).

Отчет должен быть оформлен в соответствии с:

– ГОСТ Р 7.0.12-2011 Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила.

– ГОСТ 2.316-2008 Единая система конструкторской документации. Правила нанесения надписей, технических требований и таблиц на графических документах. Общие положения;

– ГОСТ 7.32-2001 Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления;

– ГОСТ 2.105-95 ЕСКД. Общие требования к текстовым документам;

– ГОСТ 7.1-2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Общие требования и правила составления;

– ГОСТ 2.301-68 Единая система конструкторской документации. Форматы;

– ГОСТ 7.82-2001 Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов. Общие требования и правила составления;

– ГОСТ 7.9-95 (ИСО 214-76). Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Реферат и аннотация. Общие требования.

– СТУ 04.02.030-2015 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению».

6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 6.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), практики, НИР, при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Философия Высшая математика Информатика История конфликтологии Общая конфликтология	Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Общая конфликтология Методы обоснования решений в управлении и разрешения конфликтов Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	Антикризисное управление в организации Анализ и экспертиза конфликта Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Правоведение	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-4 Способен осуществлять	Иностранный язык Профессиональная этика	Методы обоснования решений в управлении и	Организационное и конфликтологическое консультирование

<p>деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>конфликтолога Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации</p>	<p>разрешения конфликтов Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Управление персоналом Психология управления Деловой иностранный язык Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга Переговоры в социально- трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика</p>	<p>Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Антикризисное управление в организации Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы</p>
<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология Психофизиология профессиональной деятельности</p>	<p>Учебно-ознакомительная практика</p>	<p>Психология профессионального развития и карьерного роста Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы</p>
<p>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения</p>	<p>Физическая культура и спорт Психофизиология профессиональной деятельности</p>	<p>Психология стресса Стресс-менеджмент в организации</p>	<p>Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной</p>

полноценной социальной и профессиональной деятельности			квалификационной
УК-8 Способен создавать и поддерживать повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Психология безопасности Безопасность жизнедеятельности	Психология стресса Стресс-менеджмент в организации Учебно-ознакомительная практика	Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-1 Способен осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Основы медиации Практикум по медиации	Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-2 Способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры	Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Основы медиации Практикум по медиации	Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

медиации			
ПК-3 Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	Деловые коммуникации	Управление персоналом Психология управления	Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-4 Способен находить, привлекать, подбирать и отбирать персонал	Психология Психофизиология профессиональной деятельности	Управление персоналом Психология управления	Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-5 Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Управление персоналом Психология управления Психология профессионального развития и карьерного роста Психология стресса Стресс-менеджмент в организации Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга	Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-6 Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология	Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Переговоры в социально- трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров	Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

Таблица 6.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции и/ этап (указывает название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-1/ завершающий	<p>УК-1.1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие</p> <p>УК-1.2 Определяет и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи</p> <p>УК-1.3 Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов</p> <p>УК-1.4 При обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы, в</p>	<p>Знать: основы критического анализа и синтеза информации.</p> <p>Уметь: критически анализировать и синтезировать информацию, использовать системный подход для решения поставленных задач.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа задачи, выделения ее базовых составляющих.</p>	<p>Знать: основы определения и ранжирования информации; основы информационного поиска.</p> <p>Уметь: определять и ранжировать информацию; анализировать информацию в зависимости от тематических запросов.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками определения и ранжирования информации для решения поставленной задачи; навыками поиска информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов.</p>	<p>Знать: основные характеристики таких понятий, как «факт», «мнение», «интерпретация», «оценка», философский понятийный аппарат; основные проблемы мировоззренческого, нравственного и личностного характера, философские идеи и категории.</p> <p>Уметь: обрабатывать информационный массив данных, формировать собственные мнения и суждения; оценивать пути решения проблем мировоззренческого</p>

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>том числе с применением философского понятийного аппарата УК-1.5</p> <p>Анализирует пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их историческом развитии и социально-культурном контексте</p>			<p>кого, нравственного и личностного характера в их историческом развитии и социально-культурном контексте.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками обработки информации, формирования собственных мнений и суждений, аргументации своих выводов, в том числе с применением философского понятийного аппарата; навыками анализа путей решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их</p>

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				историческом развитии и социально-культурном контексте.
УК-2/ завершающий	<p>УК 2.1 – формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта.</p> <p>УК-2.2 Определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p>УК-2.3 Анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p> <p>УК-2.4 В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы</p> <p>УК-2.5 Оценивает решение</p>	<p>Знать: основы определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p>Уметь: определять связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p>	<p>Знать: основы анализа план-графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p> <p>Уметь: анализировать план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа план-графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p>	<p>Знать: правила определения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм; основы оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.</p> <p>Уметь: определять имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы в рамках поставленных задач; оценивать и при необходимости корректировать решение поставленных задач в зоне своей ответственности</p>

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированным и результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач.			в соответствии с запланированными результатами контроля. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками распределения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм в рамках поставленных задач; навыками оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.
УК-4/ завершающий	УК-4.1 Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь,	Знать: стили общения на русском языке и язык жестов. Уметь: адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия. Владеть (или	Знать: особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.	Знать: особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке; правила публичного выступления. Уметь: учитывать

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия. УК-4.2</p> <p>Выполняет перевод профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный. УК-4.3</p> <p>Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции. УК-4.4</p> <p>Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях.</p>	<p>Иметь опыт деятельности): способностью выбирать и адаптировать речь, стиль общения и язык жестов в зависимости от цели и условий партнерства</p>	<p>Уметь: переводить и понимать официальные и профессиональные тексты на иностранном языке. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью выполнять для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.</p>	<p>особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке; учитывать особенности аудитории и цели общения в публичном выступлении. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью вести деловую переписку на русском языке; способностью публичного выступления.</p>
УК-6/ завершающ	УК-6.1 Использует	Знать: инструменты и	Знать: методы определения	Знать: основные

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ий	<p>инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей. УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения. УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной</p>	<p>методы управления временем. Уметь: использовать инструменты и методы управления временем. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.</p>	<p>задач саморазвития и профессионального роста. Уметь: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью реализовывать задачи саморазвития и профессионального роста с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.</p>	<p>возможности и инструменты непрерывного образования. Уметь: использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью реализовывать основные возможности и инструменты образования в течение всей жизни с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p>

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	перспективы развития деятельности и требований рынка труда.			
УК-7/ завершающий	<p>УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма.</p> <p>УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности.</p> <p>УК-7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.</p>	<p>Знать: нормы здорового образа жизни.</p> <p>Уметь: объяснять и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью соблюдать и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.</p>	<p>Знать: здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа.</p> <p>Уметь: соотносить здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа с физиологическими особенностями своего организма.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью поддерживать здоровый образ жизни.</p>	<p>Знать: требования к оптимальному сочетанию физической и умственной нагрузки и обеспечению работоспособности. Уметь: планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью к устойчивому обеспечению работоспособности на основании оптимального сочетания физической и умственной нагрузки.</p>
УК-8/ завершающий	УК-8.1 Анализирует факторы вредного	Знать: технику безопасности на рабочем месте и	Знать: факторы вредного влияния на	Знать: опасные и вредные факторы в

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). УК-8.2 Идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций. УК-8.4 Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и</p>	<p>меры предотвращения чрезвычайных ситуаций. Уметь: выявлять нарушения технику безопасности на рабочем месте. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать нарушения технику безопасности на рабочем месте и чрезвычайные ситуации.</p>	<p>жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). Уметь: анализировать факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания</p>	<p>рамках осуществляемой деятельности; правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказания первой помощи и способы участия в восстановительных мероприятиях. Уметь: идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности; соблюдать и разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных</p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	техногенного происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях.			мероприятиях. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать негативное влияние опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности; способностью организованного и эффективного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций.
ПК-1/ завершающий	ПК-1.1 Объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям. ПК-1.2 Определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. ПК-1.3 Решает организационные вопросы, связанные с	Знать: основы медиации. Уметь: выявлять отличительные характеристики медиативных процедур. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям.	Знать: основы переговорного процесса. Уметь: выявлять суть спора. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками установления сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации.	Знать: основные организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации; основы подготовки проектов документов (делопроизводство). Уметь: устанавливать суть организационных вопросов, связанных с

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	проведением процедуры медиации. ПК-1.4 Готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.			проведением процедуры медиации; устанавливать перечень документов, которые будут необходимы в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению; навыками решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации.
ПК-2/ завершающ	ПК-2.1 Выясняет	Знать: основы проведения	Знать: правила поведения и	Знать: основы проведения

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ий	<p>ожидания сторон в отношении медиативной процедуры. ПК-2.2</p> <p>Определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. ПК-2.3</p> <p>Выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации. ПК-2.4</p> <p>Проводит обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. ПК-2.5</p> <p>Согласует со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а</p>	<p>медиативной процедуры.</p> <p>Уметь: устанавливать ожидания сторон в отношении медиативной процедуры.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки ожиданий сторон в отношении медиативной процедуры.</p>	<p>временной регламент проведения процедуры медиации.</p> <p>Уметь: устанавливать совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки правил поведения временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p>	<p>медиативной процедуры; правила составления медиативного соглашения и алгоритм его выполнения.</p> <p>Уметь: выяснять спорные вопросы и истинные потребности сторон; обсуждать со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора; составлять медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае его невыполнения.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки спорных вопросов и истинных потребностей сторон,</p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.			определяющие результат процедуры медиации; навыками регулировки спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности; навыками согласования со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.
ПК-3/ завершающ ий	ПК-3.1 Анализирует рынок труда и персонал организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) ПК-3.2 Определяет требования к	Знать: организационные стратегии и структуру, особенности организации работы. Уметь: выявлять особенности организации работы на конкретных рабочих местах	Знать: основные требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям) Уметь: определять требования к вакантным должностям (профессиям,	Знать: основы управленческой психологии. Уметь: определять круг вопросов, касающихся обеспечения персоналом подразделений, организаций. Владеть (или Иметь опыт деятельности):

Код компетенции и/ этап (указывает название этапа из п.б.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	вакантным должностям (профессиям, специальностям). ПК-3.3 Консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.	и рынок труда. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа организационных стратегий и структуры, особенностей организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда.	специальностям) . Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора значимых требований к вакантным должностям (профессиям, специальностям) .	навыками консультационной работы руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.
ПК-4/ завершающий	ПК-4.1 Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов требованиям вакантных должностей	Знать: основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных способов и методов привлечения персонала в соответствии с	Знать: основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками проведения собеседования с кандидатами на вакантные	Знать: основы управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии,

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	(профессий, специальностей).	поставленными задачами.	должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.	специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками установления соответствия кандидатов требованиям вакантных должностей (профессий, специальностей); ; навыками проведения собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.
ПК-5/ завершающий	ПК-5.1 Составляет планы профессиональной карьеры работников. ПК-5.2 Разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала. ПК-5.3 Осуществляет подготовку и	Знать: основы планирования профессиональной карьеры работников. Уметь: определять планы профессиональной карьеры работников в зависимости от их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности):	Знать: основы планирования, методологии профессиональной карьеры работников. Уметь: определять планы, подбирать соответствующие методические материалы и программы профессиональной карьеры работников в	Знать: основы планирования и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. Уметь: осуществлять подбор мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.	навыками составления планов профессиональной карьеры работников.	зависимости от их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками составления планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала.	персонала. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками осуществления подготовки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.
ПК-6/ завершающий	ПК-6.1 Использует эффективные корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными	Знать: корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками использования эффективных корпоративных	Знать: основы делового общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками	Знать: основы делового общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	органами. ПК-6.3 Определяет эффективность мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями.	практик по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ.	организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами.	представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами; навыками определения эффективности мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями.

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в

процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 6.3 – Контрольные задания и иные материалы для оценки результатов обучения по практике (знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

Код компетенции/этап формирования компетенции в процессе освоения ОПОП ВО (указывается название этапа из п.б.1)	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
УК-1/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Характеристика руководителя практики от организации лидерских качеств обучающегося.
УК-2/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Графические материалы к отчету.
УК-4/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №1 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельного проведения диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения. Раздел отчета о практике – <i>Результаты проведенного диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i>
УК-6/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №2 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельной обработки и систематизации полученных данных с помощью профессиональных программных комплексов и информационных технологий. Разделы отчета о практике: – <i>Анализ результатов диагностического обследования.</i> – <i>Оценка уровня конфликтности сотрудников учреждения, доминирующего типа реакции в конфликтной ситуации в сравнении с данными научных источников.</i>
УК-7/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №3 по практической подготовке, предусматривающее анализ организационной среды на предмет потенциальной или реально существующей конфликтности на основе использования диагностического инструментария конфликтологической науки (количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации). <i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i>
УК-8/ завершающий	Дневник практики.

завершающий	<p>Типовое задание №4 по практической подготовке, предусматривающее разработку комплекса профилактических мер по предупреждению конфликтов в данном коллективе на основе выделенных индикаторов конфликтной ситуации и (или) возможных конфликтных ситуаций.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-1/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №5 по практической подготовке, предусматривающее составление краткосрочного и долгосрочного прогноза развития ситуации в данной организации.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-2/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №6 по практической подготовке, предусматривающее проведение посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса (при наличии реально существующей предконфликтной или конфликтной ситуации).</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-3/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №6 по практической подготовке, предусматривающее проведение посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса (при наличии реально существующей предконфликтной или конфликтной ситуации).</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-4/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №7 по практической подготовке, предусматривающее разработку, проведение и анализ практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-5/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №7 по практической подготовке, предусматривающее разработку, проведение и анализ практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном</i></p>

	<i>коллективе организации.</i>
ПК-6/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Разделы отчета о практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Результаты проведенного диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i> - <i>Анализ результатов проведенного диагностического обследования.</i> - <i>Оценка повышения или снижения уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i> - <i>Краткосрочный и долгосрочный прогноз развития ситуации.</i> <p>Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике).</p> <p>Презентация по материалам отчета о практике.</p> <p>Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.</p>

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций, закрепленных за производственной преддипломной практикой, осуществляется в форме текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение практики на месте ее проведения руководителем практики от организации.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета с оценкой. На зачет обучающийся представляет дневник практики и отчет о практике. Зачет проводится в виде устной защиты отчета о практике.

Таблица 6.4.1 – Шкала оценки отчета о практике и его защиты

№	Предмет оценки	Критерии оценки	Максимальный балл
1	Содержание отчета 10 баллов	Достижение цели и выполнение задач практики в полном объеме	1
		Отражение в отчете всех предусмотренных программой практики видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	1
		Владение актуальными нормативными правовыми документами и профессиональной терминологией	1
		Соответствие структуры и содержания отчета требованиям, установленным в п. 5 настоящей программы	1
		Полнота и глубина раскрытия содержания	1

		разделов отчета	
		Достоверность и достаточность приведенных в отчете данных	1
		Правильность выполнения расчетов и измерений	1
		Глубина анализа данных	1
		Обоснованность выводов и рекомендаций	1
		Самостоятельность при подготовке отчета	1
2	Оформление отчета 2 балла	Соответствие оформления отчета требованиям, установленным в п.5 настоящей программы	1
		Достаточность использованных источников	1
3	Содержание и оформление презентации (графического материала) 4 балла	Полнота и соответствие содержания презентации (графического материала) содержанию отчета	2
		Грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии	2
4	Ответы на вопросы о содержании практики, в том числе на вопросы о практической подготовке (видах работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, выполненных на практике) 4 балла	Полнота, точность, аргументированность ответов	4

Баллы, полученные обучающимся, суммируются, соотносятся с уровнем сформированности компетенций и затем переводятся в оценки по 5-балльной шкале.

Таблица 6.4.2 – Соответствие баллов уровням сформированности компетенций и оценкам по 5-балльной шкале

Баллы	Уровень сформированности компетенций	Оценка по 5-балльной шкале (зачет с оценкой)
18-20	высокий	отлично
14-17	продвинутый	хорошо
10-13	пороговый	удовлетворительно
9 и менее	недостаточный	неудовлетворительно

7 Перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики

Основная литература:

1. Беленцов, Сергей Иванович. Конфликтология : учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 183, [3] с. - Текст: непосредственный.
2. Беленцов, С.И. Конфликтология: учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2014. - 183, [3] с. - Текст: электронный.
3. Зеленков, М. Ю. Конфликтология: учебник / М.Ю. Зеленков. - Москва: Дашков и К°, 2015. - 324 с. - (Учебные издания для бакалавров). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906>. - Текст: электронный.
4. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты: учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392>. - Текст: электронный.
5. Конфликтология: учебник / под ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 543 с. - (Золотой фонд российских учебников). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393>. - Текст: электронный.
6. Сорокина, Е. Г. Конфликтология в социальной работе: учебник / Е.Г. Сорокина, М.В. Вдовина. - 2-е изд., стер. - Москва: Дашков и К°, 2020. - 282 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573162> (дата обращения 11.05.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

Дополнительная литература:

7. Дубинин, Ю.В. Мастерство переговоров: учебник / Ю.В. Дубинин; Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации. - 4-е изд., расш. и доп. - Москва: Международные отношения, 2012. - 320 с. - Текст: непосредственный.
8. Конфликтология сфер социальной жизни: учебное пособие / под ред.: С.А. Сергеева, А.Л. Салагаева. - Казань: Издательство КНИТУ, 2014. - 468 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029>. - Текст: электронный.
9. Лефевр, В.А. Алгебра конфликта / предисл. В.Н. Цыгичко. - 3-е изд. - М.: Либроком, 2009. - 72 с. с. - Текст: непосредственный.
10. Молокова, М.А. Конфликтология: учебное пособие / М.А. Молокова, О.И. Федорищева; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск: ЮЗГУ, 2013. - 184 с. - Текст: непосредственный.

11. Молокова, М.А. Конфликтология: учебное пособие: [для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавриата 081100.62 «Государственное и муниципальное управление»] / М.А. Молокова, О. И. Федорищева ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 183 с. – Текст: электронный.

12. Никитина, Елена Александровна. Формирование позитивной Я-концепции студентов: от теории к практике: учебное пособие / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Юго-Западный государственный университет». - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 107 с. - Текст: непосредственный.

13. Никитина, Е.А. Формирование позитивной Я-концепции студентов: от теории к практике:]: учебное пособие: [для студентов, обучающихся по направлению подготовки 030300 «Психология»] / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 107 с. – Текст: электронный.

14. Степанов, Е.И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов: учебное пособие / Е.И. Степанов. - М.: ЛКИ, 2008. - 176 с. - Текст: непосредственный.

15. Хасан, Б.И. Психология конфликта и переговоры: учебное пособие / Б.И. Хасан, П.А. Сергоманов. - 4-е изд., стер. - М.: Академия, 2008. - 192 с. - (Высшее профессиональное образование: Психология). - Текст: непосредственный.

16. Чалдини, Р. Психология влияния/ Р. Чалдини. - 4-е изд., перераб. и доп. - СПб.: Питер, 2007. - 288 с.: ил. - (Мастера психологии). - Текст: непосредственный.

17. Шейнов, В. П. Искусство управлять людьми / В.П. Шейнов. - М.: АСТ, 2008. - 512 с. - (Библиотека практической психологии). - Текст: непосредственный.

Перечень методических указаний

1. Практическая подготовка обучающихся: методические рекомендации о порядке прохождения практик для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. Н.В. Тарасова. - Курск: ЮЗГУ, 2021. - 50 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://biblioclub.ru/> – электронно-библиотечная система «Университетская библиотека»;

2. <http://diss.rsl.ru/> – электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки;

3. <http://elibrary.ru> – научная электронная библиотека elibrary;

4. <http://www.consultant.ru/> – справочно-правовая система КонсультантПлюс.

8 Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1 Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн» – <http://biblioclub.ru>

2 Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru>

3 Базы данных ВИНТИ РАН – <http://viniti.ru>

9 Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики

Для проведения практики используется технологическое и метрологическое оборудование конкретного предприятия (организации, учреждения), на базе которого она проводится:

– современная измерительная техника: устройства, позволяющие фиксировать параметры психодиагностических обследований (видеокамера, устройство психофизиологического тестирования, электронная система тестирования и т.п.);

– программные продукты, используемые в области конфликтологии (например: статистическая обработка информации с помощью программы «STATISTICA»).

Для осуществления практической подготовки обучающихся при реализации практики используются оборудование и технические средства обучения конкретных профильных организаций, в которых она проводится:

– современная измерительная техника: устройства, позволяющие фиксировать параметры психодиагностических обследований (видеокамера, устройство психофизиологического тестирования, электронная система тестирования и т.п.);

– программные продукты, используемые в области конфликтологии (например: статистическая обработка информации с помощью программы «STATISTICA»).

Для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике используется следующее материально-техническое оборудование:

- Ноутбук ASUSX50VL PMД-T2330/14/1024M/|16,

- ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S,

- проектор inFocusIN 124+(39945.45),

- диктофон цифровой SonyICD-PX312F,

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

10 Особенности организации и проведения практики для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Практика для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) организуется и проводится на основе индивидуального личностно ориентированного подхода.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ могут проходить практику как совместно с другими обучающимися (в учебной группе), так и индивидуально (по личному заявлению).

Определение места практики

Выбор мест прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с учетом требований их доступности для данной категории обучающихся. При определении места прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ учитываются рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в индивидуальной программе реабилитации инвалида (при наличии), относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для прохождения практики создаются специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений, а также с учетом выполняемых обучающимся-инвалидом или обучающимся с ОВЗ трудовых функций, вида профессиональной деятельности и характера труда.

Обучающиеся данной категории могут проходить практику в профильных организациях (на предприятиях, в учреждениях), определенных для учебной группы, в которой они обучаются, если это не создает им трудностей в прохождении практики и освоении программы практики.

При наличии необходимых условий для освоения программы практики и выполнения индивидуального задания (или возможности создания таких условий) практика обучающихся данной категории может проводиться в структурных подразделениях ЮЗГУ.

При определении места практики для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ особое внимание уделяется безопасности труда и оснащению (оборудованию) рабочего места. Рабочие места, предоставляемые профильной организацией, должны (по возможности) соответствовать следующим требованиям:

– для инвалидов по зрению-слабовидящих: оснащение специального рабочего места общим и местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций, видеоувеличителями, лупами;

– для инвалидов по зрению-слепых: оснащение специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью

использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

– для инвалидов по слуху-слабослышащих: оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими;

– для инвалидов по слуху-глухих: оснащение специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения указанным лицом своего рабочего места и выполнения работы;

– для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата: оборудование, обеспечивающее реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, специальными приспособлениями для управления и обслуживания этого оборудования.

Особенности содержания практики

Индивидуальные задания формируются руководителем практики от университета с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья каждого конкретного обучающегося данной категории и должны соответствовать требованиям выполнимости и посильности.

При необходимости (по личному заявлению) содержание практики может быть полностью индивидуализировано (при условии сохранения возможности формирования у обучающегося всех компетенций, закрепленных за данной практикой).

Особенности организации трудовой деятельности обучающихся

Объем, темп, формы работы устанавливаются индивидуально для каждого обучающегося данной категории. В зависимости от нозологии максимально снижаются противопоказанные (зрительные, звуковые, мышечные и др.) нагрузки.

Применяются методы, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ. Для предупреждения утомляемости обучающихся данной категории после каждого часа работы делаются 10-15-минутные перерывы.

Для формирования умений, навыков и компетенций, предусмотренных программой практики, производится большое количество

повторений(тренировок) подлежащих освоению трудовых действий и трудовых функций.

Особенности руководства практикой

Осуществляется комплексное сопровождение инвалидов и лиц с ОВЗ во время прохождения практики, которое включает в себя:

- учебно-методическую и психолого-педагогическую помощь и контроль со стороны руководителей практики от университета и от организации;

- корректирование (при необходимости) индивидуального задания и программы практики;

- помощь ассистента (ассистентов) и (или) волонтеров из числа обучающихся или работников профильной организации. Ассистенты/волонтеры оказывают обучающимся данной категории необходимую техническую помощь при входе в здания и помещения, в которых проводится практика, и выходе из них; размещении на рабочем месте; передвижении по помещению, в котором проводится практика; ознакомлении с индивидуальным заданием и его выполнении; оформлении дневника и составлении отчета о практике; общении с руководителями практики.

Особенности учебно-методического обеспечения практики

Учебные и учебно-методические материалы по практике представляются в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально (программа практики и индивидуальное задание на практику печатаются увеличенным шрифтом; предоставляются видеоматериалы и наглядные материалы по содержанию практики), с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Особенности проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Во время проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации разрешаются присутствие и помощь ассистентов (сурдопереводчиков, тифлосурдопереводчиков и др.) и (или) волонтеров и оказание ими помощи инвалидам и лицам с ОВЗ.

Форма проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающемуся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа и (или) защиты отчета.

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в программу практики

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			