

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛиМК

Дата подписания: 2020.07.14

Уникальный программный ключ:

abd894de8ff3e434f187dcd5d14b3be82fda3f663e010c359e4ba6bb821c5e

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом»

Цель преподавания дисциплины: формирование и развитие навыков и умений анализа конфликтного взаимодействия с использованием понятийно-категориального аппарата конфликтологии.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с методологией прикладного исследования, методами обработки и анализа информации;
- развитие умения подбирать и систематизировать материалы для экспертизы заключений о конфликтном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия;
- развитие умения анализировать конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций;
- формирование навыков определения достоверности эмпирических данных и обоснованность выводов исследования;
- формирование навыков подбора и использования методов сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей;
- формирование навыков применения научных программ в сфере профессиональной деятельности;
- развитие умения осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований

ОПК-2 Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия

ОПК-8/ ОПК-6(у) Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

Разделы дисциплины

Особенности, цели и задачи диагностики в конфликтологии и управлении персоналом. Методы наблюдения, опроса, тестирования, фокус-групп в конфликтологии и управлении персоналом.

Методы исследования организационной культуры и трудовой мотивации

Применение методов психологии в конфликтологии и управлении персоналом.

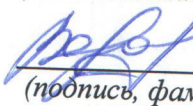
Методы исследования конфликтов в организации

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета
лингвистики и межкультурной
коммуникации
(наименование ф-та, полностью)

 Ворошилова О.Л.
(подпись, фамилия, инициалы)

« 29 » марта 20 24 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология,
(шифр и наименование направления подготовки)

направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом»
(наименование направленности (профиля))

форма обучения _____ очная _____

ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования

Рабочая программа дисциплины составлена:

- в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология базового направления подготовки, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 840;
- с учетом ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом сопрягаемого направления подготовки, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;
- на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология направления подготовки, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 27.03.2024).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования на совместном заседании выпускающих кафедр кафедры коммуникологии и психологии кафедры экономики, управления и аудита (наименования выпускающих кафедр по базовому и сопрягаемому направлениям подготовки) (протокол № 10 от 29.03.24).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии
(наименование выпускающей кафедры по базовому направлению подготовки)
К. псих.н., доцент
(уч. степень, уч. звание) _____ Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита
(наименование выпускающей кафедры по сопрягаемому направлению подготовки)
Д.э.н., профессор
(уч. степень, уч. звание) _____ Е.А. Бессонова

Разработчик программы
К. психол. н
(уч. степень, уч. звание) Макаров Т.В. Иванова

Согласовано: на заседании кафедры коммуникологии и психологии
(наименование кафедры)
(протокол № 10 от 29.03.24).

Зав. кафедрой _____ Е.А. Никитина

Директор научной библиотеки Макаров Макаровская В.Г.

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

1.1 Цель дисциплины

Цель дисциплины – формирование и развитие навыков и умений анализа конфликтного взаимодействия с использованием понятийно-категориального аппарата конфликтологии.

1.2 Задачи дисциплины

Задачами дисциплины являются:

- ознакомление с методологией прикладного исследования, методами обработки и анализа информации;
- развитие умения подбирать и систематизировать материалы для экспертизы заключений о конфликтном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия;
- развитие умения анализировать конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций;
- формирование навыков определения достоверности эмпирических данных и обоснованность выводов исследования;
- формирование навыков подбора и использования методов сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей;
- формирование навыков применения научных программ в сфере профессиональной деятельности;
- развитие умения осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов.

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

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информа-	УК-1.1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляю-	Знать: основные категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах,

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	ции, применять системный подход для решения поставленных задач	щие	<p>возможные способы работы с ними, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности;</p> <p>Уметь: определять основные технологии урегулирования конфликта и условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтом и миром,</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): знаниями об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, условиях, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности</p>
		УК-1.2 Определяет и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи	<p>Знать: задачи профессиональной деятельности и способы их решения с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Уметь: находить способы решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности</p>

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</p>	<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
			<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): способами решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности</p>
		<p>УК-1.3 Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов</p>	<p>Знать: о социальной значимости профессии конфликтолога, осознавать мотивы выполнения профессиональной деятельности, повышения своей квалификации понятие о самоорганизации и самообразовании</p> <p>Уметь: использовать разнообразные приемы и методы о самоорганизации и самообразовании при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога;</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): разнообразными приемами и методами самоорганизации и самообразовании при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога</p>
ОПК-1	Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере профессиональной деятельности, приме-	ОПК-1.1 Осуществляет научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов	<p>Знать: специфику построения научного исследования для выявления и анализировать объективные организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность в организации</p> <p>Уметь: выявлять и анализировать объективные организа-</p>

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</p>	<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикатора- ми достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
	<p>нять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p>		<p>ционно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность в организации. Владеть (или Иметь опыт деятельности): основами научного исследования на основе современной методологии изучения конфликтов для выявления и анализа объективных организационно-управленческих, социально-психологических и личностных условий и факторов, влияющих на конфликтность в организации.</p>
		<p>ОПК-1.2 Применяет научные программы в сфере профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: основные принципы и способы применения научных программ в сфере профессиональной деятельности для построения социально-партнерских отношений на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта Уметь: применять научные программы в сфере профессиональной деятельности для выстраивания социально-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта Владеть (или Иметь опыт деятельности): применения научных программ в сфере профессиональной деятельности для построения социально-партнерских отношений на основе конструктивных способов взаимодействия и раз-</p>

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		решения конфликта
		ОПК-1.3 Подбирает и использует методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей	Знать: методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей Уметь: подбирать и использовать методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей Владеть (или Иметь опыт деятельности): подбора и использования методов сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей
		ОПК-1.4 Определяет достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований	Знать: способы определения достоверности эмпирических данных и обоснованность выводов исследований Уметь: определять достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований Владеть (или Иметь опыт деятельности): способами определения достоверности эмпирических данных и обоснованность выводов исследований
ОПК-2	Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экс-	ОПК-2.1 Анализирует конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций	Знать: основные технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений Уметь: использовать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</p>	<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикатора- ми достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
	<p>пертных заключе- ний о конфликто- генном потенциале ситуации и субъек- тов взаимодействия</p>		<p>социально-партнерских отно- шений Владеть (или Иметь опыт деятельности): основными технологиями разрешения межличностных, корпоратив- ных и социально-трудовых конфликтов и конструирова- ния социально-партнерских отношений</p>
		<p>ОПК-2.2 Использует основ- ные методы, спосо- бы и средства по- лучения информа- ции о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	<p>Знать: основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодей- ствия Уметь: использовать основ- ные методы, спосо- бы и сред- ства получения информации о конflikтах и мирных спосо- бах взаимодействия Владеть (или Иметь опыт деятельности): использова- ния основных методов, спосо- бов и средств получения ин- формации о конфликтах и мирных способах взаимодей- ствия</p>
		<p>ОПК-2.3 Подбирает и систе- матизирует матери- алы для экспертных заключений о кон- фликтогенном по- тенциале ситуации и субъектов взаи- модействия</p>	<p>Знать: способы подбора и систематизии материалов для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимо- действия Уметь: подбирать и система- тизировать материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимо- действия Владеть (или Иметь опыт деятельности): подбора и систематизии материалов для</p>

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикатора- ми достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимо- действия
ОПК-8/ ОПК-6(у)	Способен понимать принципы работы современных ин- формационных тех- нологий и исполь- зовать их для реше- ния задач профес- сиональной дея- тельности	ОПК-8.3/ ОПК-6.3(у) Применяет совре- менные информа- ционные техноло- гии и программные средства для реше- ния задач профес- сиональной дея- тельности	Знать: современные инфор- мационные технологии и про- граммные средства для реше- ния задач профессиональной деятельности Уметь: применять современ- ные информационные техно- логии и программные сред- ства для решения задач про- фессиональной деятельности Владеть (или Иметь опыт деятельности): применения современных ин- формационных технологий и программных средства для решения задач профессио- нальной деятельности

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессио- нальной образовательной программы

Дисциплина «Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Дисциплина имеет практико-ориентированный характер.

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

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

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	121,15
в том числе:	
лекции	60
лабораторные занятия	0
практические занятия	60
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	22,85
Контроль (подготовка к экзамену)	36
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрен
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

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

4.1 Содержание дисциплины

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

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3

1	<p>Особенности, цели и задачи диагностики в конфликтологии и управлении персоналом. Методы наблюдения, опроса, тестирования, фокус-групп в конфликтологии и управлении персоналом.</p>	<p>Специфика диагностического исследования в организации. Цель и задачи проведения исследования в организации. Виды исследования в конфликтологии и управлении персоналом. Основная количественная и качественная характеристика выборки. Валидность диагностического исследования в конфликтологии и управлении персоналом. Методы сбора данных в конфликтологии и управлении персоналом. Предмет наблюдения в конфликтологии и управлении персоналом. Виды наблюдения. Преимущества и недостатки метода наблюдения. Протокол наблюдения. Процедура наблюдения. Опрос как метод сбора первичной вербальной информации. Особенности анкетного опроса. Структура анкеты. Типы вопросов в анкетировании. Процесс анкетного опроса. Виды анкетирования. Правила оформления анкеты. Анализ результатов анкетного опроса. Интервью как опросный метод в конфликтологии и управлении персоналом. Виды интервью. Понятие теста как метода исследования. Виды тестов. требования к тесту как научному методу. Индикаторы и признаки в тесте. Количественный и качественный анализ результатов тестирования. Понятие и особенности метода фокус-групп. Формирование фокус-групп. Работа модератора фокус-группы. Этапы проведения фокус-группы. Анализ и отчет о проведении фокус-группы.</p>
2	<p>Методы исследования организационной культуры и трудовой мотивации</p>	<p>Понятие «организационная культура». Структура организационной культуры. Типы организационной культуры. Уровни развития организационной культуры. Задачи оценки организационной культуры. Этапы изучения организационной культуры. Выборка при исследовании организационной культуры и ее типа. Типология Ч. Ханди. Методика OCAI Кима Камерона и Роберта Куинна. Задачи исследования трудовой мотивации. Оценка уровня трудовой мотивации. Структура анкеты оценки общего уровня трудовой мотивации. Исследование особенностей мотивационно-потребностной сферы персонала. Диагностика значимости потребностей по А. Маслоу. Диагностика факторов-гигиенистов и факторов-мотиваторов по Ф. Герцбергу. Диагностика мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана. Диагностика мотивации достижений и избегания неудач. Диагностика причин мотивационного кризиса.</p>
3	<p>Применение методов психологии в конфликтологии и управлении персоналом.</p>	<p>Методики определения уровня внутриличностной конфликтности. Возможности тестов в определении конфликтности человека. Изучение конфликтных отношений в социальных группах. Способы определения достоверности эмпирических данных и обоснованность выводов исследования.</p>
4	<p>Методы исследования конфликтов в организации</p>	<p>Сущность и особенности применения модульной методики. Диагностика характера конфликтов и взаимоотношений в группе. Общая характеристика. Особенности ситуационного исследования конфликтов. Качественные методы изучения межгрупповых конфликтов. Математическое моделирование конфликтов.</p>

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Особенности, цели и задачи диагностики в конфликтологии и управлении персоналом. Методы наблюдения, опроса, тестирования, фокус-групп в конфликтологии и управлении персоналом.	15	0	№ 1	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Т, СЗ 1-3 неделя	УК-1, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-8/ ОПК-6(у)
2	Методы исследования организационной культуры и трудовой мотивации	15	0	№ 2	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Т, СЗ 4-5 неделя	УК-1, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-8/ ОПК-6(у)
3	Применение методов психологии в конфликтологии и управлении персоналом.	15	0	№ 3	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Т, СЗ 6-7 неделя	УК-1, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-8/ ОПК-6(у)
4	Методы исследования конфликтов в организации	15	0	№ 4	У-1, У-2, У-8, У-9, МУ-1	Т, СЗ 8-10 неделя	УК-1, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-8/ ОПК-6(у)

Т – тестирование; СЗ – решение ситуационной задачи;

4.2 Практические занятия

Таблица 4.2 – Практические занятия

№	Наименование лабораторной работы	Объем, час.
1	2	3
1	Особенности, цели и задачи диагностики в конфликтологии и управлении персоналом. Методы наблюдения, опроса, тестирования, фокус-групп в конфликтологии и управлении персоналом.	15
2	Методы исследования организационной культуры и трудовой мотивации	15
3	Применение методов психологии в конфликтологии и управлении персоналом.	15
4	Методы исследования конфликтов в организации	15
Итого		60

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Особенности, цели и задачи диагностики в конфликтологии и управлении персоналом. Методы наблюдения, опроса, тестирования, фокус-групп в конфликтологии и управлении персоналом.	1-3 неделя	6
2.	Методы исследования организационной культуры и трудовой мотивации	4-5 неделя	6
3.	Применение методов психологии в конфликтологии и управлении персоналом.	6-7 неделя	6
4.	Методы исследования конфликтов в организации	8-10 неделя	4,85
Итого			22,85

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

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

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

библиотекой университета:

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

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
- методических указаний к выполнению практических занятий и т.д. *типографией университета:*
- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования и компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных и общепрофессиональных компетенций обучающихся.

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

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Особенности, цели и задачи диагностики в конфликтологии и управлении персоналом. Методы наблюдения, опроса, тестирования, фокус-групп в конфликтологии и управлении персоналом.	Решение ситуационной задачи	2
2	Методы исследования организационной культуры и трудовой мотивации	Решение ситуационной задачи	2
3	Применение методов психологии в конфликтологии и управлении персоналом.	Решение ситуационной задачи	4
4	Методы исследования конфликтов в организации	Решение ситуационной задачи	4
Итого:			12

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

патриотическому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, решение ситуационных задач);

- личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

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

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), практики, при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-1 Способен осуществлять	Философия Современные ин-	Методы исследования в конфликтоло-	Управление проектами и

<p>поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p>	<p>формационные технологии в профессиональной деятельности Психология Основы медиации Практикум по медиации</p>	<p>гии и управлении персоналом Организационная конфликтология и психология Делопроизводство в медиации Альтернативные формы разрешения конфликтов</p>	<p>программами в деятельности конфликтолога Анализ и экспертиза конфликта</p>
<p>ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p>	<p>Учебно-ознакомительная практика Современные информационные технологии в профессиональной деятельности</p>	<p>Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом</p>	
<p>ОПК-2 Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p>	<p>Общая конфликтология Учебно-ознакомительная практика Современные информационные технологии в профессиональной деятельности</p>	<p>Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Организационная конфликтология и психология Профилактика уровня конфликтогенности в социальных сообществах</p>	
<p>ОПК-8/ОПК-6(у) Применяет современные информационные технологии и программные средства для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Современные информационные технологии в профессиональной деятельности Учебно-ознакомительная практика</p>	<p>Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (наименование этапа по таблице 6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовл.»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5	6
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач /основной	УК-1.1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-1. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-1. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-1. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-1. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
	УК-1.2 Определяет и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи	УК-1.3 Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов	Уметь: демонстрирует менее 60% умений, указанных в таблице 1.3 для УК-1.	Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3	Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-1.

			для УК-1.		
		Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-1, не развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-1, развиты на элементарном уровне.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-1, хорошо развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-1, доведены до автоматизма.
ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интерпре-	ОПК-1.1 Осуществляет научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов ОПК-1.2 Применяет научные программы в сфере профессиональной деятельности ОПК-1.3 Подбирает и использует методы сбора, анализа и интерпретации эмпи-	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-1. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-1. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-1. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-1. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
		Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-1.	Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в	Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-1.	Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-1.

<p>тации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований /основной</p>	<p>рических данных в соответствии с поставленной задачей ОПК-1.4 Определяет достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p>		таблице 1.3 для ОПК-1.		
		<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-1, не развиты.</p>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-1, развиты на элементарном уровне.</p>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-1, хорошо развиты.</p>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-1, доведены до автоматизма.</p>
<p>ОПК-2 Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о кон-</p>	<p>ОПК-2.1 Анализирует конфликтные ситуации с применением различных методологических подходов и научных концепций ОПК-2.2 Использует основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия ОПК-2.3</p>	<p>Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p>	<p>Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p>	<p>Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p>	<p>Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p>
		<p>Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-2.</p>	<p>Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в</p>	<p>Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2.</p>	<p>Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2.</p>

фликто- генном потенциа- ле ситуа- ции и субъектов взаимо- дей- ствия/осн овной	Подбирает и система- тизирует материалы для экс- пертных заключений о конфлик- тогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодей- ствия		таблице 1.3 для ОПК-2.		
		Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2, не развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2, развиты на элементарном уровне.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2, хорошо развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2, доведены до автоматизма.
ОПК-8/ ОПК6(y) Способен понимать принципы работы современ- ных ин- формаци- онных техноло- гий и ис- пользо- вать их для реше- ния задач професси- ональной деятель- ности /основной	ОПК- 8.2/ОПК- 6.2(y) Использует в повсе- дневной практике современ- ные ин- формаци- онно- коммуни- кационные технологии и про- граммные средства	Знать: демонстриру- ет менее 60% знаний, ука- занных в таб- лице 1.3 для ОПК-8/ ОПК6(y). Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошиб- ки, которые не может ис- править само- стоятельно.	Знать: демонстри- рует 60-74% знаний, ука- занных в таблице 1.3 для ОПК-8/ ОПК6(y). Знания обу- чающегося имеют по- верхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	Знать: демонстриру- ет 75-89% знаний, ука- занных в таб- лице 1.3 для ОПК-8/ ОПК6(y). Обучающийся имеет хоро- шие, но не ис- черпывающие знания; до- пускает не- точности.	Знать: демонстрирует 90-100% зна- ний, указан- ных в таблице 1.3 для ОПК-8/ ОПК6(y). Знания обу- чающегося яв- ляются проч- ными и глубо- кими, имеют системный ха- рактер. Обу- чающийся свободно опе- рирует знани- ями.
		Уметь: демонстриру- ет менее 60% умений, уста- новленных в таблице 1.3 для ОПК-8/ ОПК6(y).	Уметь: в целом сформиро- ванные, но вызывающие затруднения при само- стоятельном применении умения, ука-	Уметь: сформирован- ные и само- стоятельно применяемые умения, ука- занные в таб- лице 1.3 для ОПК-8/ ОПК6(y)	Уметь: хорошо разви- тые, уверенно и успешно применяемые умения, ука- занные в таб- лице 1.3 для ОПК-8/ ОПК6(y)

			занные в таблице 1.3 для ОПК-8/ОПК6(у).		
		Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-8/ОПК6(у), не развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-8/ОПК6(у), развиты на элементарном уровне.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-8/ОПК6(у), хорошо развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-8/ОПК6(у), доведены до автоматизма.

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

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Особенности, цели и задачи диагностики в конфликтологии и управлении персоналом. Методы наблюдения, опроса, тестирования, фокус-групп в конфликтологии и управлении персоналом.	УК-1, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-8/ОПК-6(у)	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ ситуационная задача	№1-15 №1	Согласно табл.7.2
2	Методы исследования организационной культуры и	УК-1, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-8/	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ ситуационная задача	№1-15 №2	Согласно табл.7.2

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
	трудовой мотивации	ОПК-6(у)				
3	Применение методов психологии в конфликтологии и управлении персоналом.	УК-1, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-8/ ОПК-6(у)	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ ситуационная задача	№1-15 №3	Согласно табл.7.2
4	Методы исследования конфликтов в организации	УК-1, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-8/ ОПК-6(у)	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ ситуационная задача	№1-15 №4	Согласно табл.7.2

7.3.1 Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

а) Вопросы и задания в тестовой форме по разделу (теме) по разделу (теме) 1. «Особенности, цели и задачи диагностики в конфликтологии и управлении персоналом. Методы наблюдения, опроса, тестирования, фокус-групп в конфликтологии и управлении персоналом»

1. Метод познания, который ограничивается регистрацией выявленных в процессе исследования факторов, называется:

- А. наблюдением;
- Б. формирующим экспериментом;
- В. констатирующим экспериментом.

2. Целенаправленное, планомерно осуществляемое восприятие объектов, в познании которых заинтересована личность, является:

- А. наблюдением;
- Б. экспериментом;
- В. контент-анализом.

3. Длительное и систематическое наблюдение, изучение одних и тех же людей, позволяющее анализировать психологическое развитие на различных этапах жизненного пути и на основе этого делать определенные выводы, принято назвать исследованием:

- А. лонгитюдным;
- Б. пилотажным;
- В. сравнительным.

4. Понятие «самонаблюдение» является синонимом термина:

- А. интроспекция;
- Б. интроверсия;
- В. интродекция.

5. Какое утверждение определяет понятие стандартизации тестов:

- А. использование единообразных процедур проведения и обсчета результатов;
 Б. приведение теста в соответствие со стандартами;
 В. согласование популяционных нормативов с культурными и социальными стандартами.
6. Тест фрустрации Розенцвейга относится к одной из названных групп:
 А. проективные методы;
 Б. личностные опросники;
 В. психометрические тесты.
7. Включенное наблюдение – это:
 А. наблюдение, при котором психолог является непосредственным участником событий;
 Б. длительное наблюдение;
 В. наблюдение в условиях лаборатории.
8. Валидность – это _____.
9. Принцип научной обоснованности психодиагностической методики предполагает _____.
10. Потребность в удовлетворении, спокойствии, устойчивой положительной привязанности, согласно Люшеру, соответствует _____.
11. Диагностика установок выявляет _____.
12. Достоинством прямых методов психодиагностики мотивационной сферы конфликтной личности является _____.
13. Какую сферу личности исследует «Опросник для измерения аффилятивной тенденции и чувствительности к отвержению» _____.
- 14 Соотнесите методику исследования и ее автора

А. Многофакторный личностный опросник	1. А. Басс, А. Дарки
Б. Опросник «Индекс агрессивности»	2. Р. Кеттелл
В. Диагностика межличностных отношений	3. Т. Лири

15 Соотнесите психодиагностическую методику и ее автора

А. Методика диагностики самооценки	1. Т.В. Дембо, С.Я. Рубинштейн
Б. Личностный опросник Eysenck Personality Inventory (EPI)	2. Г. Айзенк
В. Цветовой тест	3. М. Люшер

б) Ситуационная задача по разделу (теме) 3: «Применение методов психологии в конфликтологии и управлении персоналом»

Ситуационная задача «Адаптация нового сотрудника в сети ресторанов»

Описание организации

Сеть мягких ресторанов «Своя Компания» – динамично развивающаяся организация, которая существует с 2006 года. На данный момент в сети ресторанов «Своя Компания» в Екатеринбурге насчитывается 14 филиалов. Организация является юридическим лицом в форме общества с ограниченной ответственностью, по отношению к власти – неправительственной, по отношению к главной цели – хозяйственной, по отношению к прибыли – коммерческой, по источникам финансирования – внебюджетной, по форме собственности – частной, по отраслевой принадлежности – сервисной, по самостоятельности принятия решений – головной, по размеру и численности работников – крупной, по отношению к человеку – индивидуалистической, по схеме формирования – ориентированной на рынок, по охвату территорий и масштабу деятельности – региональной.

Сильными сторонами сети «Своя Компания» являются доступные цены, хорошее качество блюд и напитков, оптимальное сочетание качества и цены на предоставляемые услуги, большой ассортимент кухонь, блюд и напитков, специальная детская комната и детское меню, система дисконтных карт, что положительно сказывается на деятельности сети и привлекает клиентов. В то же время у предприятия имеются слабые стороны: наличие очередей, отсутствие кальянов (для некоторых посетителей важно их наличие), текучесть кадров, нехватка персонала. В связи с быстрой динамикой развития компании у нее постоянно увеличивается потребность в новых сотрудниках.

Описание ситуации

Александр – новый официант в филиале «Сиреневый» сети ресторанов «Своя Компания». На данный момент количество персонала в филиале «Сиреневый» составляет 59 человек.

Ежемесячно анкету претендента на работу в ресторанах сети заполняют 165 человек, из них 100 приглашаются на собеседование, 65 – на стажировку, из которых 6 человек – в данный филиал. Как и в любую организацию, связанную с общественным питанием, в сеть «Своя Компания» в поисках работы обращаются не только люди, имеющие опыт работы, но и те, у кого опыт отсутствует. В числе вторых был и Александр.

Знакомство со «Своей Компанией» для Александра началось с офиса службы персонала. В службе работают два менеджера по персоналу, которые проводят собеседование и знакомят новичков с обязанностями.

Прошедший отбор-собеседование Александр сначала был приглашен на один ознакомительный день в ресторан филиала. К этому дню компания подготовила для него рабочее место, документы по приему на работу, а также документацию и инструкции, необходимые для начала работы. Затем Александру предложили пройти тренинг, на котором ему рассказали об организации, ее миссии и цели, а также предоставили возможность познакомиться с коллегами из других филиалов.

В компании для Александра провели ознакомление с сотрудниками, находящимися на рабочих местах, и экскурсию по ресторану. Ему рассказали о стандартах работы, о технологиях и программном обеспечении для официантов – программе R-Keerreg. Александру назначили наставника Анастасию для помощи и обучения.

Плана обучения у Анастасии не было, и в течение трех недель она в основном отвечала на вопросы Александра, периодически возникающие у него во время работы. Чаще всего такие вопросы появлялись после допущенных Александром ошибок. Общее описание работы и детальное описание задач при выполнении обязанностей отсутствовало, и Анастасия ничего по этому поводу не говорила. Задач было много, и Александру трудно было сосредоточиться на каждой из них, что каждый день увеличивало его стресс. Более того, без подробного плана он мало что понимал в своей работе и думал, не прекратить ли стажировку и уйти. Анастасия реагировала на ошибки и затруднения Александра очень эмоционально, ругала его и грозила тем, что он не сможет пройти аттестацию по итогам адаптации. Так и произошло.

Аттестацию после испытательного срока – заключительный этап адаптации – Александр не прошел. Для него было сложно и ответить на теоретические вопросы, и продемонстрировать навыки, связанные с сервировкой столов, правилами приема заказов и обслуживания банкетов, с разрешением конфликтных ситуаций. При этом Александр успешно ответил на вопросы, касающиеся истории, миссии и целей компании. В результате ему было предложено заново пройти обучение и аттестацию, однако его это не устроило, и он принял решение покинуть компанию.

Задание:

1. Какие задачи ставятся при адаптации новых сотрудников в сети ресторанов «Своя Компания»?
2. Какие этапы адаптации проходит новый сотрудник в данной организации?
3. Предложите критерии оценки адаптации сотрудника к организации.
4. Разработайте программу оценки адаптации сотрудника к организации с использованием стандартизированных методов.

Решение задачи

Методика СПАР (Социально-психологическая адаптация работника)

Методика ОПД (Опросник профессиональной дезадаптации)

Методика ПОК (Приобщение к организационной культуре)

Методики оценки удовлетворенностью работой.

Удовлетворенность работой можно определить по следующим методикам:

«Шкала удовлетворенности работой» (Розанова В.А.);

«Дифференциальная оценка работоспособности, ВМСII» (Плас Х.Е., Рихтер П.);

«Синдром Эмоционального выгорания» (Бойко В.В.).

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

7.3.2 Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

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

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

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

а) Примеры типовых заданий для теоретической части зачета (тестирования)

Задание в открытой форме:

Какую сферу личности исследует «Опросник для измерения аффилиативной тенденции и чувствительности к отвержению» _____.

Задание в закрытой форме:

Краткое стандартизированное психологическое испытание, в результате которого делается попытка оценить тот или иной психологический процесс или личность в целом, - это:

- А. тестирование;
- Б. наблюдение;
- В. эксперимент

Задание на установление правильной последовательности: Определите правильный алгоритм разрешения конфликта:

Расположите психодиагностические методики в хронологической последовательности их появления

- А, Цветовой тест М. Люшер
- Б. Тест «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири, Г. Лефорж, Р. Сазек
- В. Опросник «Индекс агрессивности» Басса-Дарки

Задание на установление соответствия: Соотнесите вид карьеры с его значением:

Определите соответствие между понятиями и их значением:

а) Прогнозирование конфликта	1) планирование и реализация ряда операций, предпринимаемых одним из участников конфликта или обеими сторонами для его прекращения
б) Предупреждение конфликта	2) предвидение возможности конфликта и его возможного будущего
в) Предотвращение конфликта	3) деятельность, направленная на недопущение его возникновения и разрушительного влияния на общественную ситуацию

б) Примеры типовых заданий для практической части зачета

Ситуационная задача «Оценка компетенций»

Общество с ограниченной ответственностью «Э-С» работает в трех основных направлениях деятельности: поставка металлопроката, оказание широкого спектра услуг по металлообработке и инжиниринг на условиях «под ключ».

Организация является юридическим лицом в форме общества с ограниченной ответственностью, по отношению к власти – неправительственной, по отношению к главной цели – хозяйственной, по отношению к прибыли – коммерческой, по источникам финансирования – внебюджетной, по форме собственности – частной, по уровню формализации – формальной, по сфере деятельности – торговой, по самостоятельности принятия решений – материнской, по размеру и численности работников – малой, по отношению к человеку – корпоративной, по схеме формирования – ориентированной на рынок и эдхократической, по масштабу деятельности – локальной, по уровню интеграции – неинтегрированной. Компания работает на рынке B2B и B2C. Клиентами компании являются малые и средние строительные, производственные организации, предприятия атомной и военной промышленности, а также частные лица и трейдерские компании. Конкуренты организации – компании малого бизнеса, которые занимаются теми же направлениями деятельности: «Химсталь-комплект», ЮУТК, «НБК Групп», «Перспектива» и др. Среди поставщиков организации – Сталепромышленная компания, «Промметалл». Этап жизненного цикла организации, по И. Адизесу, – «Расцвет», так как компанией достигнут баланс между устойчивостью и гибкостью, наблюдается постоянный рост продаж и прибыли, корпоративные ценности разделяют все сотрудники и т. д.

Описание ситуации

Собственник бизнеса заинтересован в развитии своей компании и понимающая, что основной ресурс компании прямых продаж – компетентные сотрудники, заказала исследование по оценке эффективности реализации компетентного подхода на основе Модели компетенций, которая разработана для ключевого персонала организации – менеджеров по продажам.

Модель компетенций менеджера по продажам

Модель компетенций описывает ключевые профессиональные требования, предъявляемые компанией к менеджеру по продажам, в целях эффективного выполнения им должностных обязанностей.

Профессионализм:

- знать продукты (номенклатура, виды стали, ГОСТы, размеры, раскрой, стоимость, производителей, замены) и услуги компании (виды услуг, доставка, резка, услуги металлообработки, стоимость, сроки), требования к документообороту компании (какие документы и в какие сроки, как правильно должны быть подписаны с клиентом и поставщиками);
- знать рынок и поставщиков (номенклатура, ассортимент, цены, особенности работы, условия оплаты, местонахождение);
- уметь вести необходимые расчеты (переводить одну единицу измерения в другую, рассчитать раскрой, количество в тоннах, килограммах, расчет НДС и т. д.).

Коммуникативные навыки:

- уметь вести телефонные продажи;
- уметь проводить встречи с клиентами и контрагентами;
- быть способным решать конфликтные ситуации, а лучше их не создавать;
- выбирать стиль общения, приемлемый для данного клиента и данной ситуации;
- создавать свой индивидуальный стиль общения.

Обучаемость:

- быть способным к усвоению новой информации;
- стремиться получать новые знания и совершенствоваться;
- испытывать тягу к обучению;
- быть открытым для новой информации;
- активно посещать тренинги, семинары;
- желание читать профессиональную литературу;
- проявлять стремление к самообразованию;
- быть готовым к постоянному росту и получению новых знаний.

Клиентоориентированность:

- выстраивать индивидуальные отношения с каждым клиентом;
- предлагать клиенту готовые решения;
- минимизировать потери клиента;
- делать больше, чем ожидает клиент;
- проявлять уважение к своим клиентам и заботу о них;
- знать потребности непосредственного снабженца, компании в целом и каждого своего клиента;
- стремиться закрыть как можно больше потребностей клиента в нашей продукции; искать пути развития каждого клиента в рамках нашей компании.

Самостоятельность:

- быстро осваивать информацию;
- четко знать и понимать свою зону ответственности;
- стремиться самостоятельно анализировать ситуацию, делать выводы, выработать стратегию и план действий;
- избегать лени и желания прийти к руководителю за готовым решением.

Обладание определенным набором качеств характера («позитивный реализм»):

- решать конфликтные ситуации с минимальными потерями;
- быть оптимистом;
- создавать добрые и позитивные отношения с клиентами, поставщиками и коллегами;
- демонстрировать доброжелательную манеру общения.

Инициативность:

- двигаться вперед в ногу со временем и применять современные инструменты продаж;
- быть в курсе инноваций и всех новинок в сфере продаж;
- воплощать новые идеи в своей работе, внедрять их в компании;

- предлагать новые продукты, услуги в продажах, расширять линейку продаваемого товара и услуг;
- использовать современные каналы коммуникации с клиентами (мессенджеры, социальные сети и т. д.).

Командность / умение работать в команде:

- выстраивать комфортные для работы отношения в коллективе и с сотрудниками, - которые участвуют на всех этапах продаж;
- находить в конфликтных ситуациях решение согласно стратегии «выиграл / выиграл»;
- подключать в случае необходимости к процессу продаж нужных людей для минимизации потерь или получения лучшего результата.

Исполнительность:

- работать в команде с руководителем и выполнять все поставленные им задачи;
- выполнять задания в срок;
- быть пунктуальным;
- нести ответственность за свой функционал и обязанности.

Патриотизм:

- быть преданным компании;
- отстаивать интересы компании;
- посещать все тренинги и мероприятия, которые организует компания для своих сотрудников;
- говорить правду, не боясь последствий для себя или кого-то из коллег, если какие-либо действия или изменения в компании грозят ее благополучию.

Ориентация на результат:

- работать на результат, доводить все дела до конца;
- ставить цели и задачи, достигать и решать их точно в срок.

Задание:

1. Предложите методы оценки компетенций сотрудников компании, которые бы подходили для исследования всех компонентов предложенной модели.
2. Выделите компетенции, которые можно оценить в помощью метода тестов.
3. Разработайте программу оценки компетенций персонала с использованием стандартизированных методов исследования.

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

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

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

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

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

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие 1 (Особенности, цели и задачи диагностики в конфликтологии и управлении персоналом. Методы наблюдения, опроса, тестирования, фокус-групп в конфликтологии и управлении персоналом) БТЗ, производственная задача	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практическому занятию	6	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практическому занятию
Практическое занятие 2 (Методы исследования организационной культуры и трудовой мотивации) БТЗ, производственная задача	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практическому занятию	6	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практическому занятию
Практическое занятие 3 (Применение методов психологии в конфликтологии и управлении персоналом) БТЗ, производственная задача	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практическому занятию	6	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практическому занятию
Практическое занятие 4 (Методы исследования конфликтов в организации) БТЗ, производственная задача	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практическому занятию	6	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практическому занятию
СРС	12		24	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

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

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,

- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
 - задание на установление соответствия – 2 балла,
 - решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.
- Максимальное количество баллов за тестирование – 36 баллов.

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

8.1 Основная учебная литература

1. Королева, Н. Н. Организация и планирование психологического исследования: учебное пособие / Н. Н. Королева, И. М. Богдановская, Ю. Л. Проект. – Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена (РГПУ), 2020. – 116 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=692478> (дата обращения: 17.03.2024) – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
2. Черникова, О. П. Научные исследования в профессиональной деятельности: учебное пособие / О. П. Черникова. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2023. – 236 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701008> (дата обращения: 27.03.2024) – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
3. Шевченко, Д. А. Исследования коммуникации: ATL, BTL, PR: учебник: / Д. А. Шевченко. – Москва: Директ-Медиа, 2023. – 232 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701345> (дата обращения: 27.03.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
4. Шкляр, М. Ф. Основы научных исследований: учебное пособие для бакалавров / М. Ф. Шкляр. – 10-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2024. – 206 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=711140> (дата обращения: 27.03.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
5. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология: учебник / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский; под общ. ред. Ф. И. Шаркова. – Москва: Дашков и К°, 2023. – 236 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710098> (дата обращения: 27.03.2024) – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

6. Захарова, Н. Л. Планирование теоретического и эмпирического исследования: учебное пособие / Н. Л. Захарова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 90 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572192> (дата обращения: 27.03.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
7. Методы и средства научных исследований: учебное пособие / Ю. Н. Колмогоров, А. П. Сергеев, Д. А. Тарасов, С. П. Арапова. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2017. – 155 с. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=696137> (дата обращения: 27.03.2024). - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8. Майборода, Т. А. Качественные и количественные методы исследований в психологии: учебное пособие / Т. А. Майборода. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2016. – 102 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459091> (дата обращения: 27.03.2024). - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

9. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение: учебник / П. А. Михненко. – Москва: Университет Синергия, 2019. – 192 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571508> (дата обращения: 27.03.2024) - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

10. Печеркина, И. Ф. Прикладные исследования в управлении персоналом: учебное пособие / И. Ф. Печеркина. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 282 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571475> (дата обращения: 27.03.2024) - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

11. Организационное поведение: учебник для бакалавриата / И. В. Филимонова, А. Б. Вешкурова, Ю. Д. Коньчева [и др.]; под общ. ред. И. В. Филимоновой. – Москва: Прометей, 2022. – 498 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701073> (дата обращения: 27.03.2024). - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

12. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 389 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (дата обращения: 27.03.2024). - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом: методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования очной формы обучения / Минобрнауки России, Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Т.В. Иванова. - Курск, 2024. – 42с.: - Библиогр.: с. 42. - Загл. с титул. экрана. - Текст: электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Профессиональный психологический инструментарий:

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)
2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспересс-диагностики суицидального риска
3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспересс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»
4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;
5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРП»
6. ИМАТОН «PROFI» Профорientационная компьютерная система

7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;
13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;
14. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

Учебно-наглядные пособия:

11. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»
12. Основные этапы психолого-педагогического исследования
13. Основные направления развития западной конфликтологии
14. Функции трудовых конфликтов
15. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта
16. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву)
17. Конфликтная ситуация
18. Отрасли психологии
19. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу
20. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

Журналы в библиотеке университета: Психологический журнал
Известия Юго-Западного государственного университета. Серия

«Лингвистика и педагогика»

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

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»:
<http://www.biblioclub.ru>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://elibrary.kstu.kursk.ru>

4. Электронно-библиотечная система «Лань» коллекции изданий гуманитарного профиля и периодические издания (бесплатный контент):
<http://e.lanbook.com/>
5. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия и положения каждой новой темы; важные положения аргументируются и иллюстрируются примерами из практики; объясняется практическая значимость изучаемой темы; делаются выводы; даются рекомендации для самостоятельной работы по данной теме. На лекциях необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных вопросов. В ходе лекции студент должен конспектировать учебный материал. Конспектирование лекций – сложный вид работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это лично студентом в режиме реального времени в течение лекции. Не следует стремиться записать лекцию дословно. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем кратко записать ее. Желательно заранее оставлять в тетради пробелы, куда позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно внести дополнительные записи. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, который преподаватель дает в начале лекционного занятия. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале.

Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологией. Работу с конспектом лекции целесообразно проводить непосредственно после ее прослушивания, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях. Работа с конспектом лекции предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий, предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы, указанной в п.8.2.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины продолжается на практических занятиях, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. При работе с источниками и литературой необходимо:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;
- обобщать полученную информацию, оценивать прочитанное;
- фиксировать основное содержание прочитанного текста; формулировать устно и письменно основную идею текста; составлять план, формулировать тезисы.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю. Обязательным элементом самостоятельной работы по дисциплине является самоконтроль. Одной из важных задач обучения студентов способам и приемам самообразования является формирование у них умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля приучает студентов к планированию учебного труда, способствует углублению их внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей. Самоконтроль включает:

- оперативный анализ глубины и прочности собственных знаний и умений;
- критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заметить и исправить свои ошибки. Формы самоконтроля могут быть следующими:

- устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;
- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;
- пересказ с опорой на иллюстрации, чертежи, схемы, таблицы, опорные положения.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного

труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине необходимо повторить основные теоретические положения каждой изученной темы и основные термины, самостоятельно решить несколько типовых компетентностно-ориентированных задач.

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

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

Аудиторные занятия по дисциплине проводятся в учебной аудитории для проведения занятий лекционного типа и лаборатории кафедры коммуникологии и психологии оснащенных стандартной учебной мебелью (столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя; доска).

Для организации образовательного процесса применяются технические средства обучения: ноутбук ASUSX50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocusIN 124+(39945.45), диктофон цифровой SonyICD-PX312F, видеочамера Флеш PanasonicHC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color, телевизор TV Витязь, видеоманитофон Philips, музыкальный центр LGF-5865AX, системный блок iCe12000|256CDRW| ASUC MB, монитор 17Samsung 765 MB<0.20,50-160Hz,1600x1200@68Hz.

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

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

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

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

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

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

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