

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛиМК

Дата подписания: 02.09.2024 14:02:07

Уникальный программный ключ:

abd894de8ff3e434f187d0ddc5d14b3be82fda3f663e010c359e4ba6bb821c5e

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры»

Цель преподавания дисциплины является: рассмотрение общей проблематики конфликтологии, развитие мотивации у студентов к освоению будущей профессии и построению деловой карьеры, ознакомление студентов с понятием конфликта, его разновидностями, а также с методологией и методами конфликтологии, субъектами конфликта, его структуры, процесса (возникновение, развитие), понятием управления конфликтом.

Задачи дисциплины:

- формирование первоначальных представлений о конфликтологии как науке и практике;
- ознакомление с основными положениями теории конфликта, современными исследованиями в данном направлении;
- изучение основных отраслей конфликтологии;
- развитие умения анализировать собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности;
- формирование общей системы знаний о формах конфликтного взаимодействия, причинах и условиях порождающих конфликт, основных способах и методах предупреждения и разрешения конфликтов;
- открытие перспективы для самопознания и становления профессионально значимых и важных качеств личности;
- развитие умения определять пути и способы профессионального саморазвития;
- формирование мотивации адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора;
- формирование представлений о социальной значимости будущей профессии и об основных направлениях построения карьеры.

Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины.

УК-6.1 - использует 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 личных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

ОПК-6.1 – анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности

ОПК-6.2 – определяет пути и способы профессионального саморазвития

ОПК-6.3 – демонстрирует готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора

Разделы дисциплины:

«Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования», «Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта», «Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта», «Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов», «Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов», «Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов», «Межличностный конфликт», «Конфликты в организации», «Межгрупповой конфликт», «Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов», «Деловая карьера как социально-экономическая категория», «Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой», «Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой», «Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».

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 ДИСЦИПЛИНЫ

Введение в направление подготовки и планирование профессиональной
карьеры
(наименование дисциплины)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)

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки (специальности) 37.03.02 «Конфликтология», на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 25.06.2021 г.).

Рабочая программа дисциплины 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. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

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

Разработчик программы:
доцент, к.психол.н. _____ Иванова Т.В.

/Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «08» от 2022 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии. пр. № 1 от 31.08.22

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

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «08» от 2022 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии. пр. № 1 от 31.08.22

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

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

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

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

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

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

1.1 Цель дисциплины

Рассмотрение общей проблематики конфликтологии, развитие мотивации у студентов к освоению будущей профессии и построению деловой карьеры, ознакомление студентов с понятием конфликта, его разновидностями, а также с методологией и методами конфликтологии, субъектами конфликта, его структуры, процесса (возникновение, развитие), понятием управления конфликтом.

1.2 Задачи дисциплины:

- формирование первоначальных представлений о конфликтологии как науке и практике;
- ознакомление с основными положениями теории конфликта, современными исследованиями в данном направлении;
- изучение основных отраслей конфликтологии;
- развитие умения анализировать собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности;
- формирование общей системы знаний о формах конфликтного взаимодействия, причинах и условиях порождающих конфликт, основных способах и методах предупреждения и разрешения конфликтов;
- открытие перспективы для самопознания и становления профессионально значимых и важных качеств личности;
- развитие умения определять пути и способы профессионального саморазвития;
- формирование мотивации адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора;
- формирование представлений о социальной значимости будущей профессии и об основных направлениях построения карьеры.

1.3 Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

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

код компетенции	наименование компетенции	за дисциплиной	
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	<p>Знать: основные категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, 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-6.2 – определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых	<p>Знать: задачи профессиональной деятельности и способы их решения с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной</p>

<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>		
		ресурсов для их выполнения	безопасности Уметь: находить способы решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности Владеть (или Иметь опыт деятельности): способами решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности
		УК-6.3 – использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Знать: о социальной значимости профессии конфликтолога, осознавать мотивы выполнения профессиональной деятельности, повышения своей квалификации понятие о самоорганизации и самообразовании Уметь: использовать разнообразные приемы и методы о самоорганизации и самообразовании при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога;

<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>		
			Владеть (или Иметь опыт деятельности): разнообразными приемами и методами самоорганизации и самообразования при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога
ОПК-6	Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией	ОПК-6.1 анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности	Знать: профессионально важные навыки, умения, способности конфликтолога, способы их диагностики и развития Уметь: диагностировать и развивать профессионально важные навыки, умения, способности конфликтолога. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками диагностики и развития профессионально важных навыков, умений, способностей конфликтолога.
		ОПК-6.2 определяет пути и способы профессионального саморазвития	Знать: историю развития и становления своей профессии, а также все основные принципы в области своей профессиональной деятельности; сферы работы конфликтолога; виды карьеры и модели карьерных процессов; концепции развития и управления карьерой,

<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>		
			<p>жизненные циклы и этапы карьеры.</p> <p>Уметь: использовать разнообразные способы и приемы формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации.</p> <p>Владеть: способами и приемами формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации.</p>
		<p>ОПК-6.3 демонстрирует готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора</p>	<p>Знать: основные этические правила, приемы и методы установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов</p> <p>Уметь: применять приемы и методы установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): приемами и методами установления контактов, организации делового</p>

<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>		
			взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 6 зачетных единиц (з.е.), 216 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	216
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	73,15
в том числе:	
лекции	54
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	88,85
Контроль (подготовка к экзамену)	54
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

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	Формирование конфликтологических идей. Развитие отечественной конфликтологии. Понятийный аппарат конфликтологии. Ее предмет и объект. Исследовательские методы науки о конфликте.
2	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	Понятие конфликта. Объект и предмет конфликта. Проблема типологии конфликтов. Понятие конфликта. Объект и предмет конфликта. Проблема типологии конфликтов.
3	Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	Противоречие интересов как фундаментальная причина конфликтов. Объективные факторы возникновения конфликтов. Личностные факторы возникновения конфликтов. Понятие функции конфликта. Конструктивные функции конфликта. Деструктивные функции конфликта. Предконфликтная ситуация. Открытый конфликт
4	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	Понятие внутриличностного конфликта. Виды внутриличностных конфликтов. Причины внутриличностного конфликта. Последствия внутриличностного конфликта. Способы и условия предупреждения внутриличностных конфликтов. Способы разрешения внутриличностных конфликтов.
5	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	Понятие и природа стресса. Причины и источники стресса. Профилактика стрессов в производственных ситуациях. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения.
6	Межличностный конфликт.	Особенности межличностного конфликта. Межличностные конфликты в семье. Межличностные конфликты педагогическом процессе. Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов. Политические конфликты. Этнические конфликты.
7	Конфликты в организации.	Специфика конфликта в организации.

		Организационные конфликты. Производственные конфликты. Трудовые конфликты в организации.
8	Межгрупповой конфликт.	Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов. Политические конфликты. Этнические конфликты.
9	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов. Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики «управление карьерой»	Трудности профилактики конфликтов и способы их предупреждения. Проблема конфликтных личностей. Современный менеджмент о профилактике конфликтов. Нормы деловой этики и предупреждение конфликтов. Роль юмора. Тактика скрытых действий и проблема «цены конфликта». Тактика избегания конфликта и метод насилия. Два подхода к разрешению конфликта. Основные механизмы осуществления тактики взаимного выигрыша. Универсальные средства разрешения конфликтов и его результаты. Жизненные планы и карьера. Суть категории «карьера». Виды карьеры. Модели карьерных процессов. Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами. Организация как субъект управления карьерными процессами. Индивид как субъект управления карьерой. Управлению персоналом и карьерными процессами в организации. Организационные моменты управления карьерными процессами. Нетрадиционные формы развития карьеры. Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой. Процедура отбора и найма на работу. Набор и ввод работника в должность. Жизненные циклы и этапы карьеры. Планирование карьерных процессов в организации. Система планирования карьеры. Методы и системы оценки работы. Стратегии проведения оценок. Виды должностного перемещения работников. Дисциплинарные перемещения работников. Способы анализа собственной профессиональной деятельности, своих профессионально-важных навыков, умений и способностей. Пути и способы профессионального саморазвития. Обратная связь со стороны супервизора как способ профессионального роста.

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	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	6	0	№ 1	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (1 неделя)	УК-6, ОПК-6.
2	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	6	0	№ 2	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (2 неделя)	УК-6, ОПК-6.
3	Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	6	0	№ 3	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (3 неделя)	УК-6, ОПК-6.
4	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	6	0	№4	У-1, У-2, У-8, У-9, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (4 неделя)	УК-6, ОПК-6.
5	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ	6	0	№5	У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-10, МУ-	Тестовые задания Ситуационн	УК-6, ОПК-6.

	предупреждения конфликтов.				1	ая задача Вопросы коллоквиума (5 неделя)	
6	Межличностный конфликт.	6	0	№ 6	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9	Тестовые задания Ситуационная задача (6 неделя)	УК-6, ОПК-6.
7	Конфликты организации.	6	0	№ 7	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9	Тестовые задания Ситуационная задача (7 неделя)	УК-6, ОПК-6.
8	Межгрупповой конфликт.	6	0	№ 8	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9	Тестовые задания Ситуационная задача (8 неделя)	УК-6, ОПК-6.
9	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	6	0	№ 9	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума Ролевая игра (9-10 недели)	УК-6, ОПК-6.

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	2
2	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	2
3	Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	2
4	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	2
5	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	2
6	Межличностный конфликт.	2
7	Конфликты в организации.	2
8	Межгрупповой конфликт.	2
9	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	2
	Итого	18

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	1-3 неделя	8
2	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	4-6 неделя	8
3	Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	7-9 неделя	8
4	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	10-11 неделя	8
5	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	12-13 неделя	8
6	Межличностный конфликт.	14 неделя	8
7	Конфликты в организации.	15 неделя	8
8	Межгрупповой конфликт.	16 неделя	10
9	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	17-18 неделя	22,85
	Итого		88,85

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 в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

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

библиотекой университета:

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

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

кафедрой:

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

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

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- заданий для самостоятельной работы;

- банка тестовых заданий;

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

типографией университета:

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

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

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация 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. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами профильных предприятий.

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	Лекции раздела «Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования»	Лекция-визуализация	4
2	Лекции раздела «Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов»	Лекция-визуализация	4
3	Практическая работа раздела «Межличностный конфликт»	Разбор ситуационных задач	4
4	Практическая работа раздела «Конфликты в организации»	Разбор ситуационных задач	4
5	Практическая работа раздела «Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов»	Разбор ситуационных задач	2
Итого:			18

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и 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 правовому, 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, высокого профессионализма ученых, их ответственности за результаты и последствия деятельности для человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры творческого мышления;

- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов);

- 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 содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	Завершающий
УК - 6.1 использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры История (история России, всеобщая история) Иностранный язык Основы инклюзивного образования Психология Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология Психофизиология профессиональной деятельности История конфликтологии Общая конфликтология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Возрастная конфликтология Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Общая конфликтология Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология Психология агрессии Психодиагностика конфликтности личности и группы Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Основы медиации Управление персоналом Практикум по медиации Деловой иностранный язык Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы бизнес-тренинга Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-	Межкультурное взаимодействие в современном мире Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Организационное и конфликтологическое консультирование Анализ и экспертиза конфликта Психология профессионального развития и карьерного роста Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика

		исследовательская (квалификационная) практика	
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	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры История (история России, всеобщая история) Иностранный язык Основы инклюзивного образования Психология Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология Психофизиология профессиональной деятельности История конфликтологии Общая конфликтология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Возрастная конфликтология Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Общая конфликтология Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология Психология агрессии Психодиагностика конфликтности личности и группы Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Основы медиации Управление персоналом Практикум по медиации Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы бизнес-тренинга Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-	Межкультурное взаимодействие в современном мире Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Организационное и конфликтологическое консультирование Анализ и экспертиза конфликта Психология профессионального развития и карьерного роста Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика

		исследовательская (квалификационная) практика	
УК - 6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры История (история России, всеобщая история) Иностранный язык Основы инклюзивного образования Психология Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология Психофизиология профессиональной деятельности История конфликтологии Общая конфликтология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Возрастная конфликтология Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Общая конфликтология Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология Психология агрессии Психодиагностика конфликтности личности и группы Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Основы медиации Управление персоналом Практикум по медиации Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы бизнес-тренинга Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	Межкультурное взаимодействие в современном мире Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Организационное и конфликтологическое консультирование Анализ и экспертиза конфликта Психология профессионального развития и карьерного роста Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика

<p>ОПК – 6.1 анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности</p>	<p>Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология Психофизиология профессиональной деятельности История конфликтологии Общая конфликтология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации</p>	<p>Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология Психология агрессии Психодиагностика конфликтности личности и группы Управление персоналом Практикум по медиации Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы бизнес-тренинга Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика</p>	<p>Межкультурное взаимодействие в современном мире Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Организационное и конфликтологическое консультирование Анализ и экспертиза конфликта Психология профессионального развития и карьерного роста Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика</p>
<p>ОПК – 6.2 определяет пути и способы профессионального саморазвития</p>	<p>Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология Психофизиология профессиональной</p>	<p>Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология Психология агрессии Психодиагностика конфликтности личности и группы</p>	<p>Межкультурное взаимодействие в современном мире Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Методы обоснования решений в управлении и разрешении</p>

	<p>деятельности История конфликтологии Общая конфликтология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации</p>	<p>Управление персоналом Практикум по медиации Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы бизнес- тренинга Учебно- ознакомительная практика Учебная проектно- технологическая практика Производственная научно- исследовательская (квалификационная) практика</p>	<p>конфликтов Организационное и конфликтологическое консультирование Анализ и экспертиза конфликта Психология профессионально о развития и карьерного роста Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика</p>
<p>ОПК – 6.3 демонстрирует Готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора</p>	<p>Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология Психофизиология профессиональной деятельности История конфликтологии Общая конфликтология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации</p>	<p>Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология Психология агрессии Психодиагностика конфликтности личности и группы Управление персоналом Практикум по медиации Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы бизнес- тренинга Учебно- ознакомительная практика</p>	<p>Межкультурное взаимодействие в современном мире Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Организационное и конфликтологическое консультирование Анализ и экспертиза конфликта Психология профессионально о развития и карьерного роста Антикризисное</p>

		Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика
--	--	--	--

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 (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-6 / начальный	УК - 6.1 использует 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	Знать: - основные категории конфликтологии, способы предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности; - задачи профессиональной деятельности и способы их решения; - мотивы выполнения профессиональной деятельности, повышения своей	Знать: категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможные способы работы с ними, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности; - задачи профессиональной деятельности и	Знать: категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, способы работы с ними, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности; - задачи профессиональной деятельности и способы их решения с

	актуальности и	квалификации	способы их	применением
	<p>определением необходимых ресурсов для их выполнения УК – 6.3</p> <p>использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p>понятие о само-организации</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять основные технологии урегулирования конфликта; - находить способы решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры; - пользоваться приемами и методами самоорганизации при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога. <p>Владеть (или иметь опыт деятельности):</p> <p>знаниями об основных категориях конфликтологи;</p> <ul style="list-style-type: none"> - способами решения задач профессиональной деятельности; - основными приемами и методами самоорганизации. 	<p>решения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивы выполнения профессиональной деятельности, повышения квалификации <p>понятие о само-организации</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять основные технологии урегулирования конфликта и условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтом и миром; - находить способы решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры; - использовать разнообразные приемы и методы самоорганизации. <p>Владеть (или иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - знаниями об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах; - способами 	<p>информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <ul style="list-style-type: none"> - о социальной значимости профессии конфликтолога, осознавать мотивы выполнения профессиональной деятельности, повышения своей квалификации <p>понятие о самоорганизации. самообразовании</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять технологии урегулирования конфликта и условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтом и миром; - находить способы решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности; - использовать разнообразные приемы и методы

			<p>решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры;</p> <p>- разнообразными приемами и методами самоорганизации и.</p>	<p>самоорганизации и самообразовании при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога;</p> <p>Владеть (или иметь опыт деятельности):</p> <p>- 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> <p>- способами решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности;</p> <p>- разнообразными приемами и методами самоорганизации</p>
--	--	--	--	---

				и самообразовании при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога.
ОПК-6 / начальный	ОПК – 6.1 анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности ОПК – 6.2 определяет пути и способы профессионального саморазвития ОПК – 6.3 демонстрирует готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора	Знать: -историю развития своей профессии; сферы работы конфликтолога; жизненные циклы и этапы карьеры; профессионально-важные навыки, умения, способности конфликтолога; - этические правила установления контактов, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов. Уметь: диагностировать профессионально-важные способности конфликтолога. использовать приемы формирования профессиональной мотивации при построении карьеры; применять приемы установления контактов, организации	Знать: историю развития своей профессии, сферы работы конфликтолога; виды карьеры и модели карьерных процессов; концепции развития и управления карьерой, жизненные циклы и этапы карьеры; - профессионально-важные навыки, умения, способности конфликтолога; - основные этические правила, приемы и методы установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов. Уметь: диагностировать профессионально-важные способности конфликтолога использовать приемы формирования	Знать: историю развития и становления своей профессии, а также все основные принципы в области своей профессиональной деятельности; сферы работы конфликтолога; виды карьеры и модели карьерных процессов; концепции развития и управления карьерой, жизненные циклы и этапы карьеры. профессионально-важные навыки, умения, способности конфликтолога, способы их диагностики и развития. Основные этические правила, приемы и методы установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм

		<p>делового взаимодействия. Владеть (или иметь опыт деятельности): - навыками диагностики профессиональных важных способностей конфликтолога; приемами формирования профессиональной мотивации; приемами разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.</p>	<p>профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации; - применять приемы и методы установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов. Владеть (или иметь опыт деятельности): - навыками диагностики профессиональных важных способностей конфликтолога; приемами формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации; приемами разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.</p>	<p>и принципов. Уметь: - диагностировать и развивать профессиональные важные навыки, умения, способности конфликтолога использовать разнообразные способы и приемы формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации; - применять приемы и методы установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов. Владеть (или иметь опыт деятельности): - навыками диагностики и развития профессиональных важных навыков, умений, способностей конфликтолога; способами и приемами формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей</p>
--	--	--	--	--

				квалификации. приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.
--	--	--	--	---

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.	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	УК-6 ОПК-6	Практическое занятие №1 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума по теме 1	№1-14 №1 №1-2	Согласно табл. 7.2
2.	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	УК-6 ОПК-6	Практическое занятие №2 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума по теме 2	№1-14 №2 №1-2	Согласно табл. 7.2
3.	Причины конфликтов. Функции	УК-6 ОПК-6	Практическое занятие №3	Тестовые задания Ситуационная	№1-14 №3	Согласно табл. 7.2

	конфликта. Динамика конфликта.		СРС	я задача Вопросы коллоквиума по теме 3	№1-2	
4.	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностны х конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностны х конфликтов.	УК-6 ОПК-6	Практическо е занятие №4 СРС	Тестовые задания Ситуационна я задача Вопросы коллоквиума по теме 4	№1-14 №4 №1-2	Согласно табл. 7.2
5.	Стрессы. Стрессоустойчиво сть как способ предупреждения конфликтов.	УК-6 ОПК-6	Практическо е занятие №5 СРС	Тестовые задания Ситуационна я задача Вопросы коллоквиума по теме 5	№1-14 №5 №1-2	Согласно табл. 7.2
6.	Межличностный конфликт.	УК-6 ОПК-6	Практическо е занятие №6 СРС	Тестовые задания Ситуационна я задача	№1-14 №6	Согласно табл. 7.2
7.	Конфликты в организации.	УК-6 ОПК-6	Практическо е занятие №7 СРС	Тестовые задания Ситуационна я задача	№1-14 №7	Согласно табл. 7.2
8.	Межгрупповой Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	УК-6 ОПК-6	Практическо е занятие №8 СРС	Тестовые задания Ситуационна я задача	№1-14 №8	Согласно табл. 7.2
9	Деловая карьера как социально- экономическая категория.	УК-6 ОПК-6	Практическо е занятие №9 СРС	Тестовые задания Ситуационна я задача Вопросы коллоквиума	№1-28 №9	Согласно табл. 7.2

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего
контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме по разделу (теме) 3. «Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта»

1. «Не всякий конфликт обязательно невротичен, огромное количество конфликтов нормально и вполне естественно, точно так же и страдание не всегда является патологическим явлением. Лучший девиз при возникновении и решении конфликта: «Не ты против меня, а мы вместе против проблемы». Кому принадлежат эти слова?
а) К. Юнгу б) З. Фрейду в) В. Франку
2. Главным показателем «здорового конфликта» (конструктивного) является:
а) способность сохранять и развивать целостность системы б) возможность избежать конфликта в) конфликт без слишком агрессивных действий участников
3. Какая из перечисленных функций конфликта является деструктивной?
а) установлению равновесия в обществе б) применение жестоких тактик соперничества в) стимулирование адаптации социальной системы
4. Когда люди пытаются разрешить конфликт с помощью соперничества, стремясь добиться выгоды за счет другого, они используют такие действия и контрдействия, которые усиливают конфликт. Такое усиление конфликта называют:
а) эскалацией конфликта б) прогрессированием конфликта в) динамикой конфликта
5. Ключевое место в поиске путей предупреждения конфликтов, их конструктивного завершения занимает проблема:
а) выявление места и времени протекания конфликта б) выявление участников конфликта в) выявления причин возникновения конфликтов
6. К числу объективных причин конфликта можно отнести:
а) психологическую несовместимость участников конфликта б) разные характеры участников конфликта в) обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений, установок
7. Субъективные причины конфликтов в основном связаны с:
а) индивидуальными психологическими особенностями оппонентов, которые приводят к тому, что они выбирают именно конфликтный способ взаимодействия б) неудовлетворительными условиями труда в) неудобным рабочим графиком
8. Является ли правомерным жесткое разделение объективных и субъективных причин конфликтов?
а) да б) нет в) только при рассмотрении производственного конфликта
9. Несоответствие структуры организации решаемым задачам возникает по причине:
а) сотрудники часто болеют б) задачи и деятельность фирмы непрерывно изменяется в) руководитель достаточно авторитарный
10. Личностно-функциональные причины конфликтов связаны с:
а) неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности б) трудным характером и придирками руководителя в) плохими условиями рабочего места сотрудника
11. Научное представление о деструктивной функции конфликта появляется, после того как (выделите три факта):
.....
.....
.....
12. Без знания причин возникновения и развития конфликтов трудно рассчитывать на их эффективное решение (регулирование). Факторы и причины конфликтов носят объективно-субъективный характер и могут быть объединены в 4 группы:
1).....

- 2).....
3).....
4).....

13. Установите соответствие между причинами конфликта и их значением:

Ситуативно-управленческие причины	обусловлены неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности любая работа требует определённых профессиональных знаний и опыта
Личностно-функциональные причины	обусловлены неоптимальностью функциональных связей организации с внешней средой; между структурными элементами организации; между отдельными работниками
Функционально-организационные причины	обусловлены ошибками, допускаемыми руководителями и подчинёнными в процессе решения управленческих и других задач

14. Разделите предложенные функции конфликта на две группы: конструктивные и деструктивные:

- Конфликт способен повергнуть общество в хаос;
- Конфликт стимулирует адаптацию социальной системы или ее отдельных элементов, включая субъектов, к изменяющейся среде;
- Конфликт сигнализирует о наличии проблемы, требующей решения, позволяет ее познать, поскольку выявляется в совокупности воспринимаемых людьми фактов;
- Конфликт предполагает применение жестоких тактик соперничества;
- Конфликт стимулирует познание интересов, ценностей, позиции, сталкивающихся в противоборстве субъектов
- Конфликт способен сохранять и развивать целостность региона, как социальной системы.

Ситуационная задача по разделу (теме) 3: «Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта»

В цехе освобождается должность его начальника, на которую могут претендовать несколько инженеров, работающих в данном цехе. Поскольку должность одна, а претендентов несколько, интересы последних объективно, то есть независимо от желаний инженеров, сталкиваются. Такое столкновение может привести к конфликту.

Проанализируйте ситуацию. Каковы причины данной конфликтной ситуации? Что должно сделать руководство предприятия, чтобы конфликтная ситуация не перешла в конфликт и укладывалась в нормы этики и морали? Возможна ли здесь помощь профессионального конфликтолога или посредника?

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

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в виде компьютерного и/или бланкового 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.

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, производственных или кейсового характера) 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.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в открытой форме:

Управление конфликтом предполагает умение:

Задание в закрытой форме:

Чем урегулирование конфликта отличается от разрешения конфликта:

а) в устранении противоречия между оппонентами принимает участие третья сторона

- б) в устранении противоречия между оппонентами принимает участие руководитель организации
 в) устранение противоречия невозможно

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

- А. Аналитический этап
 Б. Определение критериев разрешения конфликта
 В. Прогнозирование вариантов разрешения конфликта Г. Контроль эффективности собственных действий
 Д. Мероприятия по реализации намеченного плана

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

Трудовая карьера	переход от более низкой ступени к более высокой должности
Вертикальная карьера	продвижение по карьерной лестнице и совершенствование человеком своих рабочих навыков
Горизонтальная карьера	неочевидный тип карьеры, возможный при наличии серьёзных деловых связей для ограниченного круга работников
Центростремительная карьера	перемещение из одной профессиональной области в другую без повышения уровня иерархии

Ситуационная задача:

Лев Николаевич Смирнов год назад окончил институт и в настоящее время работает экономистом в финансовом отделе крупной компании. Начальник отдела считает его способным и подающим надежды сотрудником, поэтому после трех месяцев испытательного срока рекомендовал зачислить его в штат. Однако сотрудники позволяют в его адрес насмешки Лев Николаевич очень робкий, впечатлительный, малейшая неприятность может вывести его из равновесия. Внешне он тоже выбивается из общего представления сотрудников о внешнем виде: короткие брюки, взъерошенные волосы, большие очки, сутулый, не совсем аккуратный. Он болезненно переживает любую обиду, но если никто не проявляет пристального внимания к его работе, не задевает его, то он работает очень четко и аккуратно.

Проанализируйте ситуацию в организации. Определите вид конфликта, его причины, предмет конфликта. Какой выход из конфликта вы можете предложить? Могут ли конкретные действия руководителя играть ключевую роль в разрешении конфликта? Если да, то какие? Оправданы ли

с точки зрения этики действия сотрудников в адрес Льва Николаевича?

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 02.016–2018 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 (Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 2 (Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»

Практическое занятие 3 (Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 4 (Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 5 (Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 6 (Межличностный конфликт) БТЗ, ситуационная задача	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 7 (Межгрупповой конфликт) БТЗ, ситуационная задача	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 8 (Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов) БТЗ, ситуационная задача	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 9 (Деловая карьера как социально- экономическая категория) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
СРС	6		12	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	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 ситуационной 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. Магомедова, П.К. Конфликтология : учебное пособие / П.К. Магомедова, Р.Р. Алиева, Ш.И. Булуева. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019. - 381 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

2. 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 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

3. Скибицкий, Э.Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие: [16+] / Э.Г. Скибицкий, Е.Т. Китова; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019. – 196 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576528> (дата обращения: 10.09.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

4. Шарков, Ф.И. Общая конфликтология : учебник / Ф.И. Шарков, В.И. Сперанский; под общ. ред. Ф. И. Шарков ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва: Дашков и К°, 2018. - 238 с.: ил. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

5. Алдошина, М.И. Основы поликультурного образования: учебное пособие / М.И. Алдошина. - 3-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. 260 с. URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258893> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

6. 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 : электронный.

7. Захарова, Л. Н. Основы психологического консультирования организаций : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Москва : Логос, 2012. - 431 с. - (Новая университетская библиотека). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8. Иванова, Е. Н. Конфликтологическое консультирование : учебное пособие / Е. Н. Иванова. - Новосибирск : НГТУ, 2012. - 151 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

9. 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> (дата обращения 03.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры: методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология для всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. Т.В. Иванова. - Курск: ЮЗГУ, 2021. - 33 с. - 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 экспресс-диагностики суицидального риска
3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»
4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;
5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»
6. ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система
7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;

11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;

12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;

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

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

Учебно-наглядные пособия:

1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»

2. Основные этапы психолого-педагогического исследования

3. Основные направления развития западной конфликтологии

4. Функции трудовых конфликтов

5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта

6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву)

7. Конфликтная ситуация

8. Отрасли психологии

9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу

10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

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 «Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и

практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

В ходе практических занятий преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации по подготовке к практическим занятиям и организации самостоятельной работы. Практические занятия также служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

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

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

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

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

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

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

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

Libreoffice операционная система Windows
 Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

Ноутбук ASUSX50VL РМД-Т2330/14/1024М/|16, ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020М/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,видеомагнитофон 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, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменений	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменных	замененных	аннулированных	новых			
1	10-11, 13-16, 17, 35				8		<p>На основании служебной записки, протокол №1 от 31.08.2023</p>  <p>Доц. Тарасова Н.В.</p>

**Аннотация к рабочей программе дисциплины
«Введение в направление подготовки и планирование
профессиональной карьеры»**

Цель преподавания дисциплины является: рассмотрение общей проблематики конфликтологии, развитие мотивации у студентов к освоению будущей профессии и построению деловой карьеры, ознакомление студентов с понятием конфликта, его разновидностями, а также с методологией и методами конфликтологии, субъектами конфликта, его структуры, процесса (возникновение, развитие), понятием управления конфликтом.

Задачи дисциплины:

- формирование первоначальных представлений о конфликтологии как науке и практике;
- ознакомление с основными положениями теории конфликта, современными исследованиями в данном направлении;
- изучение основных отраслей конфликтологии;
- развитие умения анализировать собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности;
- формирование общей системы знаний о формах конфликтного взаимодействия, причинах и условиях порождающих конфликт, основных способах и методах предупреждения и разрешения конфликтов;
- открытие перспективы для самопознания и становления профессионально значимых и важных качеств личности;
- развитие умения определять пути и способы профессионального саморазвития;
- формирование мотивации адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора;
- формирование представлений о социальной значимости будущей профессии и об основных направлениях построения карьеры.

Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины.

УК-6.1 - использует 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 личных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

ОПК-6.1 анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности

ОПК-6.2 определяет пути и способы профессионального саморазвития

ОПК-6.3 демонстрирует готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора

Разделы дисциплины:

«Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования», «Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта», «Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта», «Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов», «Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов», «Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов», «Межличностный конфликт», «Конфликты в организации», «Межгрупповой конфликт», «Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов», «Деловая карьера как социально-экономическая категория», «Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой», «Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой», «Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».

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 ДИСЦИПЛИНЫ

Введение в направление подготовки и планирование профессиональной
карьеры
(наименование дисциплины)

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 дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки (специальности) 37.03.02 «Конфликтология», на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 25.06.2021 г.).

Рабочая программа дисциплины 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. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

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

Разработчик программы:
доцент, к.психол.н. _____ Иванова Т.В.

/Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «18» от 2022 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии. пр. № 1 от 31.08.22

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

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «17» от 2023 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии. пр. № 1 от 31.08.2023

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

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

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

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

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

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

1.1 Цель дисциплины

Рассмотрение общей проблематики конфликтологии, развитие мотивации у студентов к освоению будущей профессии и построению деловой карьеры, ознакомление студентов с понятием конфликта, его разновидностями, а также с методологией и методами конфликтологии, субъектами конфликта, его структуры, процесса (возникновение, развитие), понятием управления конфликтом.

1.2 Задачи дисциплины:

- формирование первоначальных представлений о конфликтологии как науке и практике;
- ознакомление с основными положениями теории конфликта, современными исследованиями в данном направлении;
- изучение основных отраслей конфликтологии;
- развитие умения анализировать собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности;
- формирование общей системы знаний о формах конфликтного взаимодействия, причинах и условиях порождающих конфликт, основных способах и методах предупреждения и разрешения конфликтов;
- открытие перспективы для самопознания и становления профессионально значимых и важных качеств личности;
- развитие умения определять пути и способы профессионального саморазвития;
- формирование мотивации адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора;
- формирование представлений о социальной значимости будущей профессии и об основных направлениях построения карьеры.

1.3 Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<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>		

<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>		
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	<p>Знать: основные категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, 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-6.2 – определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет	Знать: задачи профессиональной деятельности и способы их решения с

<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>		
		их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности Уметь: находить способы решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности Владеть (или Иметь опыт деятельности): способами решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности
		УК-6.3 – использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личных возможностей, временной перспективы развития деятельности и	Знать: о социальной значимости профессии конфликтолога, осознавать мотивы выполнения профессиональной деятельности, повышения своей квалификации понятие о самоорганизации и самообразовании Уметь: использовать разнообразные приемы и методы о

<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>		
		требований рынка труда	<p>самоорганизации и самообразования при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога;</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): разнообразными приемами и методами самоорганизации и самообразования при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога</p>
ОПК-6	Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией	ОПК-6.1 анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности	<p>Знать: профессионально важные навыки, умения, способности конфликтолога, способы их диагностики и развития</p> <p>Уметь: диагностировать и развивать профессионально важные навыки, умения, способности конфликтолога.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками диагностики и развития профессионально важных навыков, умений, способностей конфликтолога</p>
		ОПК-6.2 определяет пути и способы профессионального саморазвития	<p>Знать: историю развития и становления своей профессии, а также все основные принципы в области своей</p>

<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>		
			<p>профессиональной деятельности; сферы работы конфликтолога; виды карьеры и модели карьерных процессов; концепции развития и управления карьерой, жизненные циклы и этапы карьеры.</p> <p>Уметь: использовать разнообразные способы и приемы формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации.</p> <p>Владеть: способами и приемами формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации.</p>
		<p>ОПК-6.3 демонстрирует готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора</p>	<p>Знать: основные этические правила, приемы и методы установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов</p> <p>Уметь: применять приемы и методы установления контактов,</p>

<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>		
			организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов. Владеть (или Иметь опыт деятельности): приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетных единиц (з.е.), 144 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	252
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	73,15

в том числе:	
лекции	54
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	124,85
Контроль (подготовка к экзамену)	54
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

4.2 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	Формирование конфликтологических идей. Развитие отечественной конфликтологии. Понятийный аппарат конфликтологии. Ее предмет и объект. Исследовательские методы науки о конфликте.
2	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	Понятие конфликта. Объект и предмет конфликта. Проблема типологии конфликтов. Понятие конфликта. Объект и предмет конфликта. Проблема типологии конфликтов.
3	Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	Противоречие интересов как фундаментальная причина конфликтов. Объективные факторы возникновения конфликтов. Личностные факторы возникновения конфликтов. Понятие функции конфликта. Конструктивные функции конфликта. Деструктивные функции конфликта. Предконфликтная ситуация. Открытый конфликт
4	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	Понятие внутриличностного конфликта. Виды внутриличностных конфликтов. Причины внутриличностного конфликта. Последствия внутриличностного конфликта. Способы и условия предупреждения внутриличностных конфликтов. Способы разрешения внутриличностных конфликтов.
5	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	Понятие и природа стресса. Причины и источники стресса. Профилактика стрессов в производственных ситуациях. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения.

6	Межличностный конфликт.	Особенности межличностного конфликта. Межличностные конфликты в семье. Межличностные конфликты педагогическом процессе. Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов. Политические конфликты. Этнические конфликты.
7	Конфликты в организации.	Специфика конфликта в организации. Организационные конфликты. Производственные конфликты. Трудовые конфликты в организации.
8	Межгрупповой конфликт.	Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов. Политические конфликты. Этнические конфликты.
9	Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	Трудности профилактики конфликтов и способы их предупреждения. Проблема конфликтных личностей. Современный менеджмент о профилактике конфликтов. Нормы деловой этики и предупреждение конфликтов. Роль юмора. Тактика скрытых действий и проблема «цены конфликта». Тактика избегания конфликта и метод насилия. Два подхода к разрешению конфликта. Основные механизмы осуществления тактики взаимного выигрыша. Универсальные средства разрешения конфликтов и его результаты.
10	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики «управление карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики «управление карьерой»	Жизненные планы и карьера. Суть категории «карьера». Виды карьеры. Модели карьерных процессов. Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой. Государство, общество, организация и субъекты управления карьерными процессами. Организация как субъект управления карьерными процессами. Индивид как субъект управления карьерой. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. Организационные моменты управления карьерными процессами. Нетрадиционные формы развития карьеры. Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой. Процедура отбора и найма на работу. Набор и ввод работника в должность. Жизненные циклы и этапы карьеры. Планирование карьерных процессов в организации. Система планирования карьеры. Методы и системы оценки работы. Стратегии проведения оценок. Виды должностного перемещения работников. Дисциплинарные перемещения работников. Способы анализа собственной профессиональной деятельности, своих профессионально-важных навыков, умений и способностей. Пути и способы профессионального саморазвития. Обратная связь со стороны супервизора как способ профессионального роста.

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	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	6	0	№ 1	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (1-2 неделя)	УК-6, ОПК-6.
2	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	8	0	№ 2	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (3-4 неделя)	УК-6, ОПК-6.
3	Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	8	0	№ 3	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (5-6 неделя)	УК-6, ОПК-6.
4	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	8	0	№4	У-1, У-2, У-8, У-9, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (7-8 неделя)	УК-6, ОПК-6.
5	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	8	0	№5	У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (9-10 неделя)	УК-6, ОПК-6.

6	Межличностный конфликт.	4	0	№ 6	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9	Тестовые задания Ситуационная задача (11-12 неделя)	УК-6, ОПК-6.
7	Конфликты организации.	4	0	№ 7	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9	Тестовые задания Ситуационная задача (13-14 неделя)	УК-6, ОПК-6.
8	Межгрупповой конфликт. Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	4	0	№8	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9	Тестовые задания Ситуационная задача (15-16 неделя)	УК-6, ОПК-6.
9	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»	4	0	№ 9	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9	Тестовые задания Ситуационная задача Вопросы коллоквиума (17-18 недели)	УК-6, ОПК-6.

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	2
2	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	2
3	Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	2

4	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	2
5	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	2
6	Межличностный конфликт.	2
7	Конфликты в организации.	2
8	Межгрупповой конфликт. Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	2
9	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»	2
	Итого	18

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	1-3 неделя	12
2	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	4-6 неделя	12
3	Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта.	7-9 неделя	12
4	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов.	10-11 неделя	12
5	Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.	12-13 неделя	12
6	Межличностный конфликт.	14 неделя	12
7	Конфликты в организации.	15 неделя	12
8	Межгрупповой конфликт. Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	16 неделя	14
9	Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление	17-18 неделя	26,85

	деловой карьерой»		
Итого			124,85

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

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

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

библиотекой университета:

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

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

кафедрой:

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

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

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- заданий для самостоятельной работы;

- банка тестовых заданий;

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

типографией университета:

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

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

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация 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. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами профильных предприятий.

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	Лекции раздела «Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования»	Лекция-визуализация	4
2	Лекции раздела «Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов»	Лекция-визуализация	4
3	Практическая работа раздела «Межличностный конфликт»	Разбор ситуационных задач	4
4	Практическая работа раздела «Конфликты в организации»	Разбор ситуационных задач	4
Итого:			16

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и 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 правовому, 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, высокого профессионализма ученых, их ответственности за результаты и последствия деятельности для человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры творческого мышления;

- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов);

- 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 содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	Завершающий
УК - 6.1 использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры История (история России, всеобщая история) Иностранный язык Основы инклюзивного образования Психология Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология Психофизиология профессиональной деятельности История конфликтологии Общая конфликтология Основы подготовки и проведения	Возрастная конфликтология Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Общая конфликтология Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология Психология агрессии Психодиагностика конфликтности личности и группы Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Основы медиации Управление персоналом Практикум по медиации Деловой иностранный язык Психология управления	Межкультурное взаимодействие в современном мире Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Организационно е и конфликтологическое консультирование Анализ и экспертиза конфликта Психология профессионального развития и

	переговорного процесса Деловые коммуникации	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы бизнес-тренинга Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	карьерного роста Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика
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	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры История (история России, всеобщая история) Иностранный язык Основы инклюзивного образования Психология Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология Психофизиология профессиональной деятельности История конфликтологии Общая конфликтология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Возрастная конфликтология Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Общая конфликтология Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология Психология агрессии Психодиагностика конфликтности личности и группы Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Основы медиации Управление персоналом Практикум по медиации Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы бизнес-тренинга Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая	Межкультурное взаимодействие в современном мире Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Организационное и конфликтологическое консультирование Анализ и экспертиза конфликта Психология профессионального развития и карьерного роста Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в

		практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	конфликте Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика
УК – 6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры История (история России, всеобщая история) Иностранный язык Основы инклюзивного образования Психология Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология Психофизиология профессиональной деятельности История конфликтологии Общая конфликтология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Возрастная конфликтология Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Общая конфликтология Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология Психология агрессии Психодиагностика конфликтности личности и группы Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Основы медиации Управление персоналом Практикум по медиации Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы бизнес-тренинга Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	Межкультурное взаимодействие в современном мире Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Организационное и конфликтологическое консультирование Анализ и экспертиза конфликта Психология профессионального развития и карьерного роста Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика

<p>ОПК – 6.1 анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности</p>	<p>Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология Психофизиология профессиональной деятельности История конфликтологии Общая конфликтология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации</p>	<p>Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология Психология агрессии Психодиагностика конфликтности личности и группы Управление персоналом Практикум по медиации Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы бизнес-тренинга Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика</p>	<p>Межкультурное взаимодействие в современном мире Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Организационное и конфликтологическое консультирование Анализ и экспертиза конфликта Психология профессионального развития и карьерного роста Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика</p>
<p>ОПК – 6.2 определяет пути и способы профессионального саморазвития</p>	<p>Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология Профессиональная этика</p>	<p>Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология Психология агрессии</p>	<p>Межкультурное взаимодействие в современном мире Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога</p>

	<p>конфликтолога Социальная психология Психофизиология профессиональной деятельности История конфликтологии Общая конфликтология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации</p>	<p>Психодиагностика конфликтности личности и группы Управление персоналом Практикум по медиации Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы бизнес-тренинга Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика</p>	<p>Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Организационное и конфликтологическое консультирование Анализ и экспертиза конфликта Психология профессионального развития и карьерного роста Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика</p>
<p>ОПК – 6.3 демонстрирует Готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора</p>	<p>Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология Психофизиология профессиональной деятельности История конфликтологии Общая конфликтология Основы подготовки и</p>	<p>Методы исследования в конфликтологии и управлении персоналом Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология Психология агрессии Психодиагностика конфликтности личности и группы Управление персоналом Практикум по медиации Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой</p>	<p>Межкультурное взаимодействие в современном мире Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Организационное и конфликтологическое</p>

	проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	деятельности Основы бизнес-тренинга Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	ское консультирование Анализ и экспертиза конфликта Психология профессионального развития и карьерного роста Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика
--	---	---	--

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 (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-6 / начальный	УК - 6.1 использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач,	Знать: - основные категории конфликтологии, способы предупреждение, разрешение и управление конфликтами и	Знать: категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах,	Знать: категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, способы работы с ними,

	<p>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</p>	<p>миром при выполнении профессиональной деятельности; - задачи профессиональной деятельности и способы их решения; - мотивы выполнения профессиональной деятельности, повышения своей квалификации</p>	<p>возможные способы работы с ними, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности; - задачи профессиональной деятельности и способы их</p>	<p>условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности; - задачи профессиональной деятельности и способы их решения с применением</p>
--	--	---	---	--

	<p>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 личных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p>понятие о самоорганизации Уметь: - определять основные технологии урегулирования конфликта; - находить способы решения задач профессиональной деятельности на основе информационный и библиографической культуры; - пользоваться приемами и методами самоорганизации при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога. Владеть (или иметь опыт деятельности): знаниями об основных категориях конфликтологи; - способами решения задач профессиональной деятельности; - основными приемами и методами самоорганизации.</p>	<p>решения; - мотивы выполнения профессиональной деятельности, повышения квалификации понятие о самоорганизации Уметь: - определять основные технологии урегулирования конфликта и условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтом и миром; - находить способы решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры; - использовать разнообразные приемы и методы самоорганизации. Владеть (или иметь опыт деятельности): - знаниями об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах; - способами</p>	<p>информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности - о социальной значимости профессии конфликтолога, осознавать мотивы выполнения профессиональной деятельности, повышения своей квалификации понятие о самоорганизации. Уметь: - определять технологии урегулирования конфликта и условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтом и миром; - находить способы решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности; - использовать разнообразные приемы и методы о</p>
--	--	--	--	---

		<p>решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры;</p> <p>- разнообразными приемами и методами самоорганизации и.</p>	<p>самоорганизации и самообразовании при построении карьеры и реализации профессиональной деятельности конфликтолога;</p> <p>Владеть (или иметь опыт деятельности):</p> <p>- 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> <p>- способами решения задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры и с учетом основных требований информационной безопасности;</p> <p>- разнообразными приемами и методами самоорганизации</p>
--	--	--	---

				и самообразовании при построении карьеры и реализации профессионально й деятельности конфликтолога.
ОПК-6 / начальный	ОПК – 6.1 анализирует собственную профессиональ ную деятельность, свои профессиональ но-важные навыки, умения и способности ОПК – 6.2 определяет пути и способы профессиональ ного саморазвития ОПК – 6.3 демонстрирует готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональ ной деятельности обратную связь со стороны супервизора	Знать: -историю развития своей профессии; сферы работы конфликтолога; жизненные циклы и этапы карьеры; профессиональ но важные навыки, умения, способности конфликтолога; - этические правила установления контактов, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональ ных этических норм и принципов. Уметь: диагностировать профессиональ но важные способности конфликтолога. использовать приемы формирования профессиональ ой мотивации при построении карьеры; применять приемы установления контактов, организации	Знать: историю развития своей профессии, сферы работы конфликтолога; виды карьеры и модели карьерных процессов; концепции развития и управления карьерой, жизненные циклы и этапы карьеры; - профессионально важные навыки, умения, способности конфликтолога; - основные этические правила, приемы и методы установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональ ных этических норм и принципов. Уметь: диагностировать профессионально важные способности конфликтолога использовать приемы формирования	Знать: историю развития и становления своей профессии, а также все основные принципы в области своей профессиональ ной деятельности; сферы работы конфликтолога; виды карьеры и модели карьерных процессов; концепции развития и управления карьерой, жизненные циклы и этапы карьеры. профессиональ но важные навыки, умения, способности конфликтолога, способы их диагностики и развития. Основные этические правила, приемы и методы установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональ ных этических норм

		<p>делового взаимодействия. Владеть (или иметь опыт деятельности): - навыками диагностики профессиональных о важных способностей конфликтолога; приемами формирования профессиональной мотивации; приемами разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.</p>	<p>профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации; - применять приемы и методы установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов. Владеть (или иметь опыт деятельности): - навыками диагностики профессиональных важных способностей конфликтолога; приемами формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации; приемами разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.</p>	<p>и принципов. Уметь: - диагностировать и развивать профессиональные важные навыки, умения, способности конфликтолога использовать разнообразные способы и приемы формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации; - применять приемы и методы установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов. Владеть (или иметь опыт деятельности): - навыками диагностики и развития профессиональных важных навыков, умений, способностей конфликтолога; способами и приемами формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей</p>
--	--	--	--	--

				квалификации. приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.
--	--	--	--	---

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.	Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования	УК-6 ОПК-6	Практическое занятие №1 СРС	БТЗ Ситуационная задача Вопросы коллоквиума по теме 1	№1-14 №1 №1-2	Согласно табл. 7.2
2.	Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта.	УК-6 ОПК-6	Практическое занятие №2 СРС	БТЗ Ситуационная задача Вопросы коллоквиума по теме 2	№1-14 №2 №1-2	Согласно табл. 7.2
3.	Причины конфликтов. Функции	УК-6 ОПК-6	Практическое занятие №3	БТЗ Ситуационная	№1-14 №3	Согласно табл. 7.2

	конфликта. Динамика конфликта.		СРС	я задача Вопросы коллоквиума по теме 3	№1-2	
4.	Понятие и виды, причины и последствия внутриличностны х конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностны х конфликтов.	УК-6 ОПК-6	Практическо е занятие №4 СРС	БТЗ Ситуационна я задача Вопросы коллоквиума по теме 4	№1-14 №4 №1-2	Согласно табл. 7.2
5.	Стрессы. Стрессоустойчиво сть как способ предупреждения конфликтов.	УК-6 ОПК-6	Практическо е занятие №5 СРС	БТЗ Ситуационна я задача Вопросы коллоквиума по теме 5	№1-14 №5 №1-2	Согласно табл. 7.2
6.	Межличностный конфликт.	УК-6 ОПК-6	Практическо е занятие №6 СРС	БТЗ Ситуационная задача	№1-14 №6	Согласно табл. 7.2
7.	Конфликты в организации.	УК-6 ОПК-6	Практическо е занятие №7 СРС	БТЗ Ситуационная задача	№1-14 №7	Согласно табл. 7.2
8.	Межгрупповой Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.	УК-6 ОПК-6	Практическо е занятие №8 СРС	БТЗ Ситуационная задача	№1-14 №8	Согласно табл. 7.2
9	Деловая карьера как социально- экономическая категория. Основные	УК-6 ОПК-6	Практическо е занятие №9 СРС	БТЗ Ситуационная задача Вопросы коллоквиума	№1-28 №9	Согласно табл. 7.2

	<p>характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»</p>				
--	---	--	--	--	--

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме по разделу (теме) 3. «Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта»

1. «Не всякий конфликт обязательно невротичен, огромное количество конфликтов нормально и вполне естественно, точно так же и страдание не всегда является патологическим явлением. Лучший девиз при возникновении и решении конфликта: «Не ты против меня, а мы вместе против проблемы». Кому принадлежат эти слова?
а) К. Юнгу б) З. Фрейду в) В. Франку
2. Главным показателем «здорового конфликта» (конструктивного) является:
а) способность сохранять и развивать целостность системы б) возможность избежать конфликта в) конфликт без слишком агрессивных действий участников
3. Какая из перечисленных функций конфликта является деструктивной?
а) установлению равновесия в обществе б) применение жестоких тактик соперничества в) стимулирование адаптации социальной системы
4. Когда люди пытаются разрешить конфликт с помощью соперничества, стремясь добиться выгоды за счет другого, они используют такие действия и контрдействия, которые усиливают конфликт. Такое усиление конфликта называют:
а) эскалацией конфликта б) прогрессированием конфликта в) динамикой конфликта
5. Ключевое место в поиске путей предупреждения конфликтов, их конструктивного завершения занимает проблема:

а) выявление места и времени протекания конфликта б) выявление участников конфликта в) выявления причин возникновения конфликтов

6. К числу объективных причин конфликта можно отнести:

а) психологическую несовместимость участников конфликта б) разные характеры участников конфликта в) обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений, установок

7. Субъективные причины конфликтов в основном связаны с:

а) индивидуальными психологическими особенностями оппонентов, которые приводят к тому, что они выбирают именно конфликтный способ взаимодействия б) неудовлетворительными условиями труда в) неудобным рабочим графиком

8. Является ли правомерным жёсткое разделение объективных и субъективных причин конфликтов?

а) да б) нет в) только при рассмотрении производственного конфликта

9. Несоответствие структуры организации решаемым задачам возникает по причине:

а) сотрудники часто болеют б) задачи и деятельность фирмы непрерывно изменяется в) руководитель достаточно авторитарный

10. Личностно-функциональные причины конфликтов связаны с:

а) неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности б) трудным характером и придирками руководителя в) плохими условиями рабочего места сотрудника

11. Научное представление о деструктивной функции конфликта появляется, после того как (выделите три факта):

.....

12. Без знания причин возникновения и развития конфликтов трудно рассчитывать на их эффективное решение (регулирование). Факторы и причины конфликтов носят объективно-субъективный характер и могут быть объединены в 4 группы:

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

13. Установите соответствие между причинами конфликта и их значением:

Ситуативно-управленческие причины	обусловлены неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требований занимаемой должности любая работа требует определённых профессиональных знаний и опыта
Личностно-функциональные причины	обусловлены неоптимальностью функциональных связей организации с внешней средой; между структурными элементами организации; между отдельными работниками
Функционально-организационные причины	обусловлены ошибками, допускаемыми руководителями и подчинёнными в процессе решения управленческих и других задач

14. Разделите предложенные функции конфликта на две группы: конструктивные

и деструктивные:

- Конфликт способен повергнуть общество в хаос;
- Конфликт стимулирует адаптацию социальной системы или ее отдельных элементов, включая субъектов, к изменяющейся среде;
- Конфликт сигнализирует о наличии проблемы, требующей решения, позволяет ее познать, поскольку выявляется в совокупности воспринимаемых людьми фактов;
- Конфликт предполагает применение жестоких тактик соперничества;
- Конфликт стимулирует познание интересов, ценностей, позиции, сталкивающихся в противоборстве субъектов
- Конфликт способен сохранять и развивать целостность региона, как социальной системы.

Ситуационная задача по разделу (теме) 3: «Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта»

В цехе освобождается должность его начальника, на которую могут претендовать несколько инженеров, работающих в данном цехе. Поскольку должность одна, а претендентов несколько, интересы последних объективно, то есть независимо от желания инженеров, сталкиваются. Такое столкновение может привести к конфликту.

Проанализируйте ситуацию. Каковы причины данной конфликтной ситуации? Что должно сделать руководство предприятия, чтобы конфликтная ситуация не перешла в конфликт и укладывалась в нормы этики и морали? Возможна ли здесь помощь профессионального конфликтолога или посредника?

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

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде компьютерного и/или бланкового 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.

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, производственных или кейсового характера) 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.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в открытой форме:

Управление конфликтом предполагает умение:

Задание в закрытой форме:

Чем урегулирование конфликта отличается от разрешения конфликта:

а) в устранении противоречия между оппонентами принимает участие третья сторона

б) в устранении противоречия между оппонентами принимает участие руководитель организации

в) устранение противоречия невозможно

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

А. Аналитический этап

Б. Определение критериев разрешения конфликта

В. Прогнозирование вариантов разрешения конфликта Г. Контроль эффективности собственных действий

Д. Мероприятия по реализации намеченного плана

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

Трудовая карьера	переход от более низкой ступени к более высокой должности
Вертикальная карьера	продвижение по карьерной лестнице и совершенствование человеком своих рабочих навыков

Горизонтальная карьера	неочевидный тип карьеры, возможный при наличии серьезных деловых связей для ограниченного круга работников
Центростремительная карьера	перемещение из одной профессиональной области в другую без повышения уровня иерархии

Ситуационная задача:

Лев Николаевич Смирнов год назад окончил институт и в настоящее время работает экономистом в финансовом отделе крупной компании. Начальник отдела считает его способным и подающим надежды сотрудником, поэтому после трех месяцев испытательного срока рекомендовал зачислить его в штат. Однако сотрудники позволяют в его адрес насмешки Лев Николаевич очень робкий, впечатлительный, малейшая неприятность может вывести его из равновесия. Внешне он тоже выбивается из общего представления сотрудников о внешнем виде: короткие брюки, взъерошенные волосы, большие очки, сутулый, не совсем аккуратный. Он болезненно переживает любую обиду, но если никто не проявляет пристального внимания к его работе, не задевает его, то он работает очень четко и аккуратно.

Проанализируйте ситуацию в организации. Определите вид конфликта, его причины, предмет конфликта. Какой выход из конфликта вы можете предложить? Могут ли конкретные действия руководителя играть ключевую роль в разрешении конфликта? Если да, то какие? Оправданы ли с точки зрения этики действия сотрудников в адрес Льва Николаевича?

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 02.016–2018 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 (Становление конфликтологии. Предмет конфликтологии и методы исследования) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 2 (Понятие и типология конфликтов. Структура конфликта) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 3 (Причины конфликтов. Функции конфликта. Динамика конфликта) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 4 (Понятие и виды, причины и последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 5 (Стрессы. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 6 (Межличностный конфликт) БТЗ, ситуационная задача	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»

Практическое занятие 7 (Межгрупповой конфликт) БТЗ, ситуационная задача	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 8 (Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов) БТЗ, ситуационная задача	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие 9 (Деловая карьера как социально-экономическая категория. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой») БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»
СРС	6		12	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	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 ситуационной 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. Магомедова, П.К. Конфликтология : учебное пособие / П.К. Магомедова, Р.Р. Алиева, Ш.И. Булуева. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019. - 381 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.
2. 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 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.
3. Скибицкий, Э.Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие: [16+] / Э.Г. Скибицкий, Е.Т. Китова; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019. – 196 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576528> (дата обращения: 10.09.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
4. Шарков, Ф.И. Общая конфликтология : учебник / Ф.И. Шарков, В.И. Сперанский; под общ. ред. Ф.И. Шарков ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва: Дашков и К°, 2018. - 238 с.: ил. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

5. Алдошина, М.И. Основы поликультурного образования: учебное пособие / М.И. Алдошина. - 3-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. 260 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258893> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
6. 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 : электронный.
7. Захарова, Л. Н. Основы психологического консультирования организаций : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Москва : Логос, 2012. - 431 с. - (Новая университетская библиотека). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
8. Иванова, Е. Н. Конфликтологическое консультирование : учебное пособие / Е. Н. Иванова. - Новосибирск : НГТУ, 2012. - 151 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
9. 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> (дата обращения 03.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры: методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология для всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. Т.В. Иванова. - Курск: ЮЗГУ, 2021. - 33 с. - 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 экспресс-диагностики суицидального риска
 3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»
 4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;
 5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»
 6. ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система
 7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
 8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
 9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
 10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
 11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
 12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;
 13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;
 14. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.
- 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 «Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

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

В ходе практических занятий преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации по подготовке к практическим занятиям и организации самостоятельной работы. Практические занятия также служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Оно начинается со вступительного слова преподавателя,

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

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

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

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

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

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

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

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (*или ESETNOD*)

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

Ноутбук ASUSX50VL РМД-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, видеомагнитофон 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, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

ДИСЦИПЛИНЫ

Номер изменений	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменных	замененных	аннулированных	новых			
1	10-11, 13-16, 17, 35				8		<p>На основании служебной записки, протокол №1 от 31.08.2023</p>  <p>Доц. Тарасова Н.В.</p>