

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна  
Должность: декан ФЛиМК  
Дата подписания: 02.09.2024 14:02:39  
Уникальный программный ключ:  
abd894de8ff3e434f187dccc5d14b3be82fda3f663e010c359e4ba6bb821c5e

3

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:  
Декан факультета лингвистики и  
межкультурной коммуникации  
*(наименование ф-та полностью)*

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

« 31 » августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная практика в профильных организациях  
*(наименование вида и типа практики)*

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

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

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

Курск – 2021

Рабочая программа практики составлена в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат (специалитет, магистратура) по направлению подготовки (специалитет) 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Минобрнауки России от «29» июля 2020 г. № 840;

- учебным планом ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от «25» июня 2021 г.).

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

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

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

/Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ В.Г. Макаровская

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 г. на заседании кафедры КФУ пр.1 от 30.06.2021г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

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

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

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

### **1.1. Цель практики**

Целью производственной практики в профильных организациях является получение профессиональных умений и навыков конфликтолога.

### **1.2. Задачи практики**

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

2. Расширение и закрепление знаний студентов о детерминирующих факторах и закономерностях конфликтного и мирного взаимодействия.

3. Получение опыта применения теоретических знаний в профессиональной деятельности конфликтолога.

4. Формирование умений и навыков, необходимых для осуществления функций конфликтолога: прогностических, исследовательских, оценочных, социально-психологических, педагогических.

5. Развитие у студентов потребности в духовном и профессиональном совершенствовании, стремления к творческому поиску решения профессионально-значимых проблем.

6. Воспитание профессионально значимых качеств личности: организованности, дисциплинированности, целеустремленности, доброжелательности, самокритичности, уравновешенности, ответственности, инициативности и др.

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

*Вид практики* – производственная.

*Тип практики* – производственной практики в профильных организациях.

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

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

Практика проводится в организациях различных отраслей и форм собственности, в органах государственной или муниципальной власти, академических или ведомственных научно-исследовательских организациях, учреждениях системы высшего или дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с вопросами конфликтологии и соответствует направленности (профилю, специализации) данной образовательной программы: в ФОИВ РФ, ФОИВ субъектов РФ и

муниципальных образований, на кафедрах конфликтологии, обладающих необходимым кадровым и научным потенциалом и т.п.

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

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

*Форма проведения практики – непрерывно.*

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

Таблица 2 – Результаты обучения по практике

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

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
код компетенции	наименование компетенции		
			соответствии с запланированными результатами контроля. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> основные принципы командной работы. <b>Уметь:</b> работать в команде на основе стратегии сотрудничества. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками определения своей роли в команде, основываясь на стратегии сотрудничества для достижения поставленной цел.
		УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	<b>Знать:</b> сущность командных и личных интересов и особенности их согласования. <b>Уметь:</b> выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы.
		УК-3.3 Анализирует	<b>Знать:</b> особенности и стратегии межличностного

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	взаимодействия в командной работе. <b>Уметь:</b> оценивать возможные последствия собственных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью строить продуктивное взаимодействие в команде на основе ответственного отношения к личным действиям.
		УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> критерии оценки идей, информации, знаний и опыта. <b>Уметь:</b> конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками информационного обмена между членами команды, оценивания идей других членов команды для достижения поставленной цели.
		УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	<b>Знать:</b> правила и нормы командной работы. <b>Уметь:</b> соблюдать правила и нормы командной работы. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью нести личную ответственность в командной работе.
УК-4	Способен осуществлять	УК-4.1 Выбирает стиль	<b>Знать:</b> стили общения на русском языке и язык

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	жестов. <b>Уметь:</b> адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью выбирать и адаптировать речь, стиль общения и язык жестов в зависимости от цели и условий партнерства
		УК-4.2 Выполняет перевод профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный	<b>Знать:</b> особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный. <b>Уметь:</b> переводить и понимать официальные и профессиональные текстов на иностранном языке. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью выполнять для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.
		УК-4.3 Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате	<b>Знать:</b> особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке. <b>Уметь:</b> учитывать особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью вести

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		корреспонденции	деловую переписку на русском языке.
		УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	<b>Знать:</b> правила публичного выступления. <b>Уметь:</b> учитывать особенности аудитории и цели общения в публичном выступлении. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью публичного выступления.
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития	<b>Знать:</b> историю России в контексте мирового исторического развития. <b>Уметь:</b> применять исторические знания при формировании собственной мировоззренческой позиции, демонстрируя понимание общего в контексте мирового исторического развития. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на конкретные исторические явления в контексте мирового исторического развития.
		УК-5.2 Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые	<b>Знать:</b> закономерности, основные события и особенности исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения.

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		религии, философские и этические учения	<p><b>Уметь:</b> выявлять закономерности исторического развития и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками применения закономерностей, основных событий и особенностей исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения при социальном и профессиональном общении.</p>
		УК-5.3 Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	<p><b>Знать:</b> принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий.</p> <p><b>Уметь:</b> реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью придерживается принципов недискриминационного</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий
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	<b>Знать:</b> инструменты и методы управления временем. <b>Уметь:</b> использовать инструменты и методы управления временем. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью 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	<b>Знать:</b> методы определения задач саморазвития и профессионального роста. <b>Уметь:</b> определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью реализовывать задачи саморазвития и профессионального роста с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.
		УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования	<b>Знать:</b> основные возможности и инструменты непрерывного образования. <b>Уметь:</b> использовать основные

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		(образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	возможности и инструменты непрерывного образования. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью реализовывать основные возможности и инструменты образования в течение всей жизни с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	<b>Знать:</b> здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа. <b>Уметь:</b> соотносить здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа с физиологическими особенностями своего организма. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью поддерживать здоровый образ жизни.
		УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности	<b>Знать:</b> требования к оптимальному сочетанию физической и умственной нагрузки и обеспечению работоспособности. <b>Уметь:</b> планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>способностью к устойчивому обеспечению работоспособности на основании оптимального сочетания физической и умственной нагрузки.</p>
		<p>УК-7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности</p>	<p><b>Знать:</b> нормы здорового образа жизни. <b>Уметь:</b> объяснять и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью соблюдать и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.</p>
УК-8	<p>Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</p>	<p>УК-8.1 Анализирует факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</p>	<p><b>Знать:</b> факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). <b>Уметь:</b> анализировать факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью предотвращать вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		УК-8.2 Идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности	<b>Знать:</b> опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. <b>Уметь:</b> идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью предотвращать негативное влияние опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности.
		УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций	<b>Знать:</b> технику безопасности на рабочем месте и меры предотвращения чрезвычайных ситуаций. <b>Уметь:</b> выявлять нарушения техники безопасности на рабочем месте. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью предотвращать нарушения техники безопасности на рабочем месте и чрезвычайные ситуации.
		УК-8.4 Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в	<b>Знать:</b> правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказания первой помощи и способы участия в восстановительных мероприятиях. <b>Уметь:</b> соблюдать и

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		восстановительных мероприятиях	разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных мероприятиях. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью организованного и эффективного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций.
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах	<b>Знать:</b> психофизиологические особенности людей с ограниченными возможностями здоровья. <b>Уметь:</b> конструктивно взаимодействовать с людьми с ограниченными возможностями здоровья. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью толерантного отношения к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовностью к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах.
		УК-9.2 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями	<b>Знать:</b> индивидуальные особенности людей с ограниченными возможностями здоровья. <b>Уметь:</b> конструктивно взаимодействовать с

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов	людьми с ограниченными возможностями здоровья. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью понимания индивидуальных особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов.
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике	<b>Знать:</b> базовые принципы функционирования экономики и экономического развития <b>Уметь:</b> формулировать цели и формы участия государства в экономике. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью понимания базовых принципов функционирования экономики и экономического развития, целей и форм участия государства в экономике.
		УК-10.2 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом),	<b>Знать:</b> основные методы личного экономического и финансового планирования, текущие и долгосрочные финансовые цели. <b>Уметь:</b> применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		контролирует собственные экономические и финансовые рынки	способностью владения финансовыми инструментами для управления личными финансами (личным бюджетом), навыками контроля собственных экономических и финансовых рынков.
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1 Анализирует гуманитарные и правовые последствия экстремизма, терроризма и коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий	<b>Знать:</b> основы правовых последствий коррупционной деятельности. <b>Уметь:</b> правильно вести себя в ситуациях, представляющих коррупционную опасность. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью анализа правовых последствий коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий.
		УК-11.2 Выбирает правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях	<b>Знать:</b> основы правомерных форм взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти. <b>Уметь:</b> правильно вести себя в типовых ситуациях. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью адекватного выбора правомерных форм взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
ПК-1	Способен осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	ПК-1.1 Объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям	<b>Знать:</b> основы медиации. <b>Уметь:</b> выявлять отличительные характеристики медиативных процедур. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям.
		ПК-1.2 Определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации	<b>Знать:</b> основы переговорного процесса. <b>Уметь:</b> выявлять суть спора. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками установления сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации.
		ПК-1.3 Решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации	<b>Знать:</b> основные организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации. <b>Уметь:</b> устанавливать суть организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации.
		ПК-1.4 Готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению	<b>Знать:</b> основы подготовки проектов документов (делопроизводство). <b>Уметь:</b> устанавливать перечень документов, которые будут

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

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			стороной.
ПК-3	Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-3.1 Анализирует рынок труда и персонал организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)	<b>Знать:</b> организационные стратегии и структуру, особенности организации работы. <b>Уметь:</b> выявлять особенности организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа организационных стратегий и структуры, особенностей организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда.
		ПК-3.2 Определяет требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям)	<b>Знать:</b> основные требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям). <b>Уметь:</b> определять требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям). <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками выбора значимых требований к вакантным должностям (профессиям, специальностям).
		ПК-3.3 Консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом	<b>Знать:</b> основы управленческой психологии. <b>Уметь:</b> определять круг вопросов, касающихся обеспечения персоналом подразделений, организаций. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>

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

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			персонала.
		ПК-5.3 Осуществляет подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<b>Знать:</b> основы планирования и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. <b>Уметь:</b> осуществлять подбор мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками осуществления подготовки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.
ПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	ПК-6.1 Использует эффективные корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ	<b>Знать:</b> корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности. <b>Уметь:</b> осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ.

		<p>ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственным и органами</p>	<p><b>Знать:</b> основы делового общения. <b>Уметь:</b> осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственным органами <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственным органами.</p>
		<p>ПК-6.3 Определяет эффективность мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями</p>	<p><b>Знать:</b> основы корпоративной социальной политики. <b>Уметь:</b> осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками определения эффективности мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями.</p>

### **3 Указание места практики в структуре основной профессиональной образовательной программы. Указание объема практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах**

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

Объем производственной практики в профильных организациях, установленный учебным планом, – 3 зачетных единиц, продолжительность – 2 недели (108 часов).

### **4 Содержание практики**

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

Контактная работа по практике (включая контактную работу по промежуточной аттестации по практике) составляет 12 часов, работа обучающегося в иных формах – 96 часов.

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

Таблица 4 – Этапы и содержание практики

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

		3) получение заданий от руководителя практики от университета; 4) информация о требованиях к отчетным документам по практике; 5) первичный инструктаж по технике безопасности.	
2	Основной этап	Работа обучающихся в профильной организации	74
2.1	Знакомство с профильной организацией	Знакомство с профильной организацией, руководителем практики от организации, рабочим местом и должностной инструкцией. Инструктаж по технике безопасности на рабочем месте. Знакомство с содержанием деятельности профильной организации в сфере разрешения организационных конфликтов и управления персоналом и проводимыми в нем мероприятиями. Изучение нормативных правовых актов профильной организации в сфере разрешения организационных конфликтов и управления персоналом (положения, приказы, инструкции, должностные обязанности, памятки и др.).	2
2.2	Практическая подготовка обучающихся (непосредственное выполнение обучающимися видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью)	Самостоятельное проведение диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения, доминирующего типа реакции в конфликтной ситуации. <i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе проведения диагностического</i>	72

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

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

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

### 5 Указание форм отчетности по практике

Формы отчетности студентов о прохождении производственной практики в профильных организациях:

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

Структура отчета о производственной практике в профильных организациях:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.
- 3) Введение. Цель и задачи практики. Общие сведения о предприятии, организации, учреждении, на котором проходила практика.
- 4) Основная часть отчета.
  - Характеристика деятельности предприятия по обеспечению профилактики конфликтов.
  - Результаты проведенного диагностического обследования уровня потенциальной или реально существующей конфликтности организационной среды и их анализ.
  - Рекомендации по организации деятельности по предупреждению и разрешению конфликтов в организации.
  - Составление краткосрочного и долгосрочного прогноза развития ситуации.
  - Анализ проведения посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса.
  - Анализ проведения практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.
- 5) Заключение. Выводы о достижении цели и выполнении задач практики.
- 6) Список использованной литературы и источников.
- 7) Приложения (иллюстрации, таблицы, карты и т.п.).

Отчет должен быть оформлен в соответствии с:

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

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

– ГОСТ 7.32-2001 Отчет о научно-исследовательской работе.

Структура и правила оформления;

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

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

– ГОСТ 2.301-68 Единая система конструкторской документации.

Форматы;

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

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

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

## 6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

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

Таблица 6.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), практики, НИР, при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Правоведение	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Социальная психология Деловые коммуникации	Управление персоналом Психология управления Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга Переговоры в социально-трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров Учебно-ознакомительная практика	Тренинг переговоров Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-4 Способен	Иностранный язык Профессиональная	Методы обоснования	Организационное и конфликтологическое

<p>осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>этика конфликтолога Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации</p>	<p>решений в управлении и разрешения конфликтов Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Управление персоналом Психология управления Деловой иностранный язык Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга Переговоры в социально-трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика</p>	<p>консультирование Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Антикризисное управление в организации Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы</p>
<p>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом философском контекстах</p>	<p>Философия История (история России, всеобщая история) Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология</p>	<p>Управление персоналом</p>	<p>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы Межкультурное взаимодействие в современном мире</p>
<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать</p>	<p>Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры</p>	<p>Учебно-ознакомительная практика</p>	<p>Психология профессионального развития и карьерного роста Производственная преддипломная</p>

траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Психология Психофизиология профессиональной деятельности		практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Физическая культура и спорт Психофизиология профессиональной деятельности	Психология стресса Стресс-менеджмент в организации	Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Психология безопасности Безопасность жизнедеятельности	Психология стресса Стресс-менеджмент в организации Учебно-ознакомительная практика	Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Основы инклюзивного образования	Управление персоналом Учебно-ознакомительная практика	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-10 Способен принимать	Экономическая культура и финансовая	Управление персоналом Учебно-	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной

обоснованные экономические решения различных областях жизнедеятельности	грамотность Правоведение	ознакомительная практика	квалификационной работы
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	Правоведение	Учебно-ознакомительная практика	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-1 Способен осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Основы медиации Практикум по медиации	Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-2 Способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации	Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Основы медиации Практикум по медиации	Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-3 Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	Деловые коммуникации	Управление персоналом Психология управления	Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

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

Таблица 6.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код	Показатели	Критерии и шкала оценивания компетенций
-----	------------	---

компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-2/ завершающ ий	<p>УК-2.2 Определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p>УК-2.3 Анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p> <p>УК-2.4 В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы</p> <p>УК-2.5 Оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированным и результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач.</p>	<p><b>Знать:</b> основы определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p><b>Уметь:</b> определять связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p>	<p><b>Знать:</b> основы анализа план-графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа план-графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p>	<p><b>Знать:</b> правила определения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм; основы оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.</p> <p><b>Уметь:</b> определять имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы в рамках поставленных задач; оценивать и при необходимости корректировать решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт)</b></p>

Код компетенции/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				<b>деятельности):</b> навыками распределения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм в рамках поставленных задач; навыками оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.
УК-3/ завершающ ий	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды УК-3.3	<b>Знать:</b> основные принципы командной работы. <b>Уметь:</b> работать в команде на основе стратегии сотрудничества. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками определения своей роли в команде, основываясь на стратегии	<b>Знать:</b> сущность командных и личных интересов и особенности их согласования. <b>Уметь:</b> выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>	<b>Знать:</b> особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе; критерии оценки идей, информации, знаний и опыта; правила и нормы командной работы. <b>Уметь:</b> оценивать возможные

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата. УК-3.4</p> <p>Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели. УК-3.5</p> <p>Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат.</p>	<p>сотрудничества для достижения поставленной цел.</p>	<p>способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы.</p>	<p>последствия собственных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата; конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды; соблюдать правила и нормы командной работы. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью строить продуктивное взаимодействие в команде на основе ответственного отношения к личным действиям; навыками информационного обмена между членами команды, оценивания идей других членов команды для достижения</p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				поставленной цели; способностью нести личную ответственность в командной работе.
УК-4/ завершающий	<p>УК-4.1 Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия.</p> <p>УК-4.2 Выполняет перевод профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный.</p> <p>УК-4.3 Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном</p>	<p><b>Знать:</b> стили общения на русском языке и язык жестов.</p> <p><b>Уметь:</b> адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью выбирать и адаптировать речь, стиль общения и язык жестов в зависимости от цели и условий партнерства</p>	<p><b>Знать:</b> особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.</p> <p><b>Уметь:</b> переводить и понимать официальные и профессиональные тексты на иностранном языке. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью выполнять для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка</p>	<p><b>Знать:</b> особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке; правила публичного выступления.</p> <p><b>Уметь:</b> учитывать особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке; учитывать особенности аудитории и цели общения в публичном выступлении.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью вести деловую переписку на русском языке; способностью публичного выступления.</p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции. УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях.		на иностранный.	
УК-5/ завершающ ий	УК-5.1 Интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития. УК-5.2 Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения.	<b>Знать:</b> историю России в контексте мирового исторического развития. <b>Уметь:</b> применять исторические знания при формировании собственной мировоззренческой позиции, демонстрируя понимание общего в контексте мирового исторического развития. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>	<b>Знать:</b> закономерности, основные события и особенности исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения. <b>Уметь:</b> выявлять закономерности исторического развития и	<b>Знать:</b> принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий. <b>Уметь:</b> реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи. <b>Владеть</b>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	УК-5.3 Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.	навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на конкретные исторические явления в контексте мирового исторического развития.	социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками применения закономерностей, основных событий и особенностей исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения при социальном и профессиональном общении.	<b>(или Иметь опыт деятельности):</b> способностью придерживается принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий
УК-6/ завершающий	УК-6.1 Использует инструменты и	<b>Знать:</b> инструменты и методы	<b>Знать:</b> методы определения задач	<b>Знать:</b> основные возможности и

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

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

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

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях.			<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью предотвращать негативное влияние опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности; способностью организованного и эффективного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций.
УК-9/ завершающий	УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах. УК-9.2 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями	<b>Знать:</b> психофизиологические особенности людей с ограниченными возможностями здоровья. <b>Уметь:</b> конструктивно взаимодействовать с людьми с ограниченными возможностями здоровья. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью толерантного отношения к	<b>Знать:</b> индивидуальные особенности людей с ограниченными возможностями здоровья. <b>Уметь:</b> конструктивно взаимодействовать с людьми с ограниченными возможностями здоровья. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью понимания индивидуальных особенностей	<b>Знать:</b> психофизиологические особенности людей с ограниченными возможностями здоровья; индивидуальные особенности людей с ограниченными возможностями здоровья. <b>Уметь:</b> конструктивно взаимодействовать с людьми с ограниченными возможностями здоровья.

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов.	людям с ограниченными возможностями здоровья и готовностью к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах.	лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью толерантного отношения к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовностью к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах; способностью понимания индивидуальных особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов.
УК-10/ завершающий	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике. УК-10.2	<b>Знать:</b> базовые принципы функционирования экономики и экономического развития. <b>Уметь:</b> формулировать цели и формы участия государства в	<b>Знать:</b> основные методы личного экономического и финансового планирования, текущие и долгосрочные финансовые цели. <b>Уметь:</b>	<b>Знать:</b> базовые принципы функционирования экономики и экономического развития; основные методы личного экономического и финансового планирования,

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые рынки.</p>	<p>экономике. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью понимания базовых принципов функционирования экономики и экономического развития, целей и форм участия государства в экономике.</p>	<p>применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью владения финансовыми инструментами для управления личными финансами (личным бюджетом), навыками контроля собственных экономических и финансовых рынков.</p>	<p>текущие и долгосрочные финансовые цели. <b>Уметь:</b> формулировать цели и формы участия государства в экономике; применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью понимания базовых принципов функционирования экономики и экономического развития, целей и форм участия государства в экономике; способностью владения финансовыми инструментами для управления личными финансами</p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				(личным бюджетом), навыками контроля собственных экономических и финансовых рынков.
УК-11/ завершающий	<p>УК-11.1 Анализирует гуманитарные и правовые последствия экстремизма, терроризма и коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий</p> <p>УК-11.2 Выбирает правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях</p>	<p><b>Знать:</b> основы правовых последствий коррупционной деятельности.</p> <p><b>Уметь:</b> правильно вести себя в ситуациях, представляющих коррупционную опасность.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью анализа правовых последствий коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий.</p>	<p><b>Знать:</b> основы правомерных форм взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти.</p> <p><b>Уметь:</b> правильно вести себя в типовых ситуациях.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью адекватного выбора правомерных форм взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.</p>	<p><b>Знать:</b> основы правовых последствий коррупционной деятельности; основы правомерных форм взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти.</p> <p><b>Уметь:</b> правильно вести себя в ситуациях, представляющих коррупционную опасность.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью анализа правовых последствий коррупционной деятельности, в</p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				том числе собственных действий или бездействий; способностью адекватного выбора правомерных форм взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.
ПК-1/ завершающий	<p>ПК-1.1 Объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям</p> <p>ПК-1.2 Определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации</p> <p>ПК-1.3 Решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации</p>	<p><b>Знать:</b> основы медиации.</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять отличительные характеристики медиативных процедур.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям.</p>	<p><b>Знать:</b> основы переговорного процесса.</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять суть спора.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками установления сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации.</p>	<p><b>Знать:</b> основные организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации; основы подготовки проектов документов (делопроизводства).</p> <p><b>Уметь:</b> устанавливать суть организационных вопросов, связанных с проведением процедуры</p>

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

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

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

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	ПК-3.3 Консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом	<b>Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа организационных стратегий и структуры, особенностей организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками выбора значимых требований к вакантным должностям (профессиям, специальностям)	ой работы руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.
ПК-4/ завершающий	ПК-4.1 Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов требованиям вакантных должностей (профессий, специальностей)	<b>Знать:</b> основные способы и методы привлечения персонала. <b>Уметь:</b> осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками реализации различных способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами.	<b>Знать:</b> основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <b>Уметь:</b> определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками проведения собеседования с кандидатами на вакантные должности	<b>Знать:</b> основы управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <b>Уметь:</b> определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. <b>Владеть (или</b>

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

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		планов профессиональной карьеры работников.	специальности. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками составления планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала.	<b>Иметь опыт деятельности):</b> навыками осуществления подготовки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.
ПК-6/ завершающий	ПК-6.1 Использует эффективные корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональным и союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами ПК-6.3	<b>Знать:</b> корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности. <b>Уметь:</b> осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования эффективных корпоративных практик по организации	<b>Знать:</b> основы делового общения. <b>Уметь:</b> осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками организации взаимодействия	<b>Знать:</b> основы делового общения; основы корпоративной социальной политики. <b>Уметь:</b> осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами

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

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

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

Код компетенции/этап формирования компетенции в процессе освоения ОПОП ВО ( <i>указывается название этапа из п.б.1</i> )	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
УК-2/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Характеристика руководителя практики от организации лидерских качеств обучающегося.
УК-3/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Графические материалы к отчету.
УК-4/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №1 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельного проведения диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения. Раздел отчета о практике – <i>Результаты проведенного диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i>
УК-5/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №2 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельной обработки и систематизации полученных данных с помощью профессиональных программных комплексов и информационных технологий. Разделы отчета о практике: – <i>Анализ результатов диагностического обследования.</i> – <i>Оценка уровня конфликтности сотрудников учреждения, доминирующего типа реакции в конфликтной ситуации в сравнении с данными научных источников.</i>
УК-6/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №3 по практической подготовке, предусматривающее анализ организационной среды на предмет потенциальной или реально существующей конфликтности на основе использования диагностического инструментария конфликтологической науки (количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации). <i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i>
УК-7/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №3 по практической подготовке, предусматривающее анализ организационной среды на предмет потенциальной или реально существующей

	<p>конфликтности на основе использования диагностического инструментария конфликтологической науки (количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации).</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
УК-8/ завершающий	<p>Дневник практики. Типовое задание №4 по практической подготовке, предусматривающее разработку комплекса профилактических мер по предупреждению конфликтов в данном коллективе на основе выделенных индикаторов конфликтной ситуации и (или) возможных конфликтных ситуаций.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
УК-9/ завершающий	<p>Дневник практики. Типовое задание №4 по практической подготовке, предусматривающее разработку комплекса профилактических мер по предупреждению конфликтов в данном коллективе на основе выделенных индикаторов конфликтной ситуации и (или) возможных конфликтных ситуаций.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
УК-10/ завершающий	<p>Дневник практики. Типовое задание №5 по практической подготовке, предусматривающее составление краткосрочного и долгосрочного прогноза развития ситуации в данной организации.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
УК-11/ завершающий	<p>Дневник практики. Типовое задание №5 по практической подготовке, предусматривающее составление краткосрочного и долгосрочного прогноза развития ситуации в данной организации.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-1/ завершающий	<p>Дневник практики. Типовое задание №6 по практической подготовке, предусматривающее проведение посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса (при наличии реально существующей предконфликтной или конфликтной ситуации).</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном</i></p>

	<i>коллективе организации.</i>
ПК-2/ завершающий	<p>Дневник практики. Типовое задание №6 по практической подготовке, предусматривающее проведение посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса (при наличии реально существующей предконфликтной или конфликтной ситуации).</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-3/ завершающий	<p>Дневник практики. Типовое задание №7 по практической подготовке, предусматривающее разработку, проведение и анализ практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-4/ завершающий	<p>Дневник практики. Типовое задание №7 по практической подготовке, предусматривающее разработку, проведение и анализ практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-5/ завершающий	<p>Дневник практики. Разделы отчета о практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Результаты проведенного диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i></li> <li>- <i>Анализ результатов проведенного диагностического обследования.</i></li> <li>- <i>Оценка повышения или снижения уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i></li> <li>- <i>Краткосрочный и долгосрочный прогноз развития ситуации.</i></li> </ul> <p>Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике). Презентация по материалам отчета о практике. Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.</p>
ПК-6/ завершающий	<p>Дневник практики. Разделы отчета о практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Результаты проведенного диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i></li> <li>- <i>Анализ результатов проведенного диагностического обследования.</i></li> <li>- <i>Оценка повышения или снижения уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i></li> </ul>

	<p>- <i>Краткосрочный и долгосрочный прогноз развития ситуации.</i></p> <p>Доклад обучающегося на <i>промежуточной</i> аттестации (защита отчета о практике).</p> <p>Презентация по материалам отчета о практике.</p> <p>Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.</p>
--	--

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

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

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

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

Таблица 6.4.1 – Шкала оценки отчета о практике и его защиты

№	Предмет оценки	Критерии оценки	Максимальный балл
1	Содержание отчета 10 баллов	Достижение цели и выполнение задач практики в полном объеме	1
		Отражение в отчете всех предусмотренных программой практики видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	1
		Владение актуальными нормативными правовыми документами и профессиональной терминологией	1
		Соответствие структуры и содержания отчета требованиям, установленным в п. 5 настоящей программы	1
		Полнота и глубина раскрытия содержания разделов отчета	1
		Достоверность и достаточность приведенных в отчете данных	1
		Правильность выполнения расчетов и измерений	1
		Глубина анализа данных	1
		Обоснованность выводов и рекомендаций	1
		Самостоятельность при подготовке отчета	1
2	Оформление отчета 2 балла	Соответствие оформления отчета требованиям, установленным в п.5	1

		настоящей программы	
		Достаточность использованных источников	1
3	Содержание и оформление презентации (графического материала) 4 балла	Полнота и соответствие содержания презентации (графического материала) содержанию отчета	2
		Грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии	2
4	Ответы на вопросы о содержании практики, в том числе на вопросы о практической подготовке (видах работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, выполненных на практике) 4 балла	Полнота, точность, аргументированность ответов	4

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

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

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

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

### **Основная литература:**

1. Беленцов, Сергей Иванович. Конфликтология : учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 183, [3] с. - Текст: непосредственный.

2. Беленцов, С.И. Конфликтология: учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом»,

«Антикризисное управление»] / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2014. - 183, [3] с. - Текст: электронный.

3. Зеленков, М. Ю. Конфликтология: учебник / М.Ю. Зеленков. - Москва: Дашков и К°, 2015. - 324 с. - (Учебные издания для бакалавров). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906>. - Текст: электронный.

4. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты: учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392>. - Текст: электронный.

5. Конфликтология: учебник / под ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 543 с. - (Золотой фонд российских учебников). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393>. - Текст: электронный.

6. Сорокина, Е. Г. Конфликтология в социальной работе: учебник / Е.Г. Сорокина, М.В. Вдовина. - 2-е изд., стер. - Москва: Дашков и К°, 2020. - 282 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573162> (дата обращения 11.05.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

#### **Дополнительная литература:**

7. Дубинин, Ю.В. Мастерство переговоров: учебник / Ю.В. Дубинин; Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации. - 4-е изд., расш. и доп. - Москва: Международные отношения, 2012. - 320 с. - Текст: непосредственный.

8. Конфликтология сфер социальной жизни: учебное пособие / под ред.: С.А. Сергеева, А.Л. Салагаева. - Казань: Издательство КНИТУ, 2014. - 468 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029>. - Текст: электронный.

9. Лефевр, В.А. Алгебра конфликта / предисл. В.Н. Цыгичко. - 3-е изд. - М.: Либроком, 2009. - 72 с. с. - Текст: непосредственный.

10. Молокова, М.А. Конфликтология: учебное пособие / М.А. Молокова, О.И. Федорищева; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск: ЮЗГУ, 2013. - 184 с. - Текст: непосредственный.

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

12. Никитина, Елена Александровна. Формирование позитивной Я-концепции студентов: от теории к практике: учебное пособие / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«Юго-Западный государственный университет». - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 107 с. - Текст: непосредственный.

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

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

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

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

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

### **Перечень методических указаний**

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

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **9 Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики**

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

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

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

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

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

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

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

- Ноутбук ASUSX50VL РМД-Т2330/14/1024М/|16,
- ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020М/40961500/DVD-S,
- проектор inFocusIN 124+(39945.45),
- диктофон цифровой SonyICD-PX312F,
- видеокамера Флеш PanasonicHC-V700,
- устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог»,
- указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color.

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

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

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

#### *Определение места практики*

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

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

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

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

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

– для инвалидов по зрению-слепых: оснащение специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

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

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

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

#### *Особенности содержания практики*

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

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

#### *Особенности организации трудовой деятельности обучающихся*

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

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

Для формирования умений, навыков и компетенций, предусмотренных программой практики, производится большое количество повторений (тренировок) подлежащих освоению трудовых действий и трудовых функций.

#### *Особенности руководства практикой*

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

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

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

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

#### *Особенности учебно-методического обеспечения практики*

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

#### *Особенности проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации*

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

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

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в программу практики**

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

## МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

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

« 31 » августа 2021 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная практика в профильных организациях  
(наименование вида и типа практики)ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология

(цифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и  
управление персоналом»

(наименование направленности (профиля, специализации))

форма обучения очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2021

Рабочая программа практики составлена в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат (специалитет, магистратура) по направлению подготовки (специалитет) 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Минобрнауки России от «29» июля 2020 г. № 840;

- учебным планом ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от «25» июня 2021 г.).

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

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

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

/Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ В.Г. Макаровская

Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 г. на заседании кафедры КФУ пр.11 от 30.06.2021г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

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

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

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

### **1.1. Цель практики**

Целью производственной практики в профильных организациях является получение профессиональных умений и навыков конфликтолога.

### **1.2. Задачи практики**

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

2. Расширение и закрепление знаний студентов о детерминирующих факторах и закономерностях конфликтного и мирного взаимодействия.

3. Получение опыта применения теоретических знаний в профессиональной деятельности конфликтолога.

4. Формирование умений и навыков, необходимых для осуществления функций конфликтолога: прогностических, исследовательских, оценочных, социально-психологических, педагогических.

5. Развитие у студентов потребности в духовном и профессиональном совершенствовании, стремления к творческому поиску решения профессионально-значимых проблем.

6. Воспитание профессионально значимых качеств личности: организованности, дисциплинированности, целеустремленности, доброжелательности, самокритичности, уравновешенности, ответственности, инициативности и др.

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

*Вид практики* – производственная.

*Тип практики* – производственной практики в профильных организациях.

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

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

Практика проводится в организациях различных отраслей и форм собственности, в органах государственной или муниципальной власти, академических или ведомственных научно-исследовательских организациях, учреждениях системы высшего или дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с вопросами конфликтологии и соответствует направленности (профилю, специализации) данной образовательной программы: в ФОИВ РФ, ФОИВ субъектов РФ и

муниципальных образований, на кафедрах конфликтологии, обладающих необходимым кадровым и научным потенциалом и т.п.

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

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

*Форма проведения практики – непрерывно.*

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

Таблица 2 – Результаты обучения по практике

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

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			соответствии с запланированными результатами контроля. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> основные принципы командной работы. <b>Уметь:</b> работать в команде на основе стратегии сотрудничества. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками определения своей роли в команде, основываясь на стратегии сотрудничества для достижения поставленной цел.
		УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	<b>Знать:</b> сущность командных и личных интересов и особенности их согласования. <b>Уметь:</b> выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы.
		УК-3.3 Анализирует	<b>Знать:</b> особенности и стратегии межличностного

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	взаимодействия в командной работе. <b>Уметь:</b> оценивать возможные последствия собственных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью строить продуктивное взаимодействие в команде на основе ответственного отношения к личным действиям.
		УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> критерии оценки идей, информации, знаний и опыта. <b>Уметь:</b> конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками информационного обмена между членами команды, оценивания идей других членов команды для достижения поставленной цели.
		УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	<b>Знать:</b> правила и нормы командной работы. <b>Уметь:</b> соблюдать правила и нормы командной работы. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью нести личную ответственность в командной работе.
УК-4	Способен осуществлять	УК-4.1 Выбирает стиль	<b>Знать:</b> стили общения на русском языке и язык

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	жестов. <b>Уметь:</b> адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью выбирать и адаптировать речь, стиль общения и язык жестов в зависимости от цели и условий партнерства
		УК-4.2 Выполняет перевод профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный	<b>Знать:</b> особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный. <b>Уметь:</b> переводить и понимать официальные и профессиональные текстов на иностранном языке. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью выполнять для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.
		УК-4.3 Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате	<b>Знать:</b> особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке. <b>Уметь:</b> учитывать особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью вести

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		корреспонденции	деловую переписку на русском языке.
		УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	<b>Знать:</b> правила публичного выступления. <b>Уметь:</b> учитывать особенности аудитории и цели общения в публичном выступлении. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью публичного выступления.
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития	<b>Знать:</b> историю России в контексте мирового исторического развития. <b>Уметь:</b> применять исторические знания при формировании собственной мировоззренческой позиции, демонстрируя понимание общего в контексте мирового исторического развития. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на конкретные исторические явления в контексте мирового исторического развития.
		УК-5.2 Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые	<b>Знать:</b> закономерности, основные события и особенности исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения.

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		религии, философские и этические учения	<p><b>Уметь:</b> выявлять закономерности исторического развития и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками применения закономерностей, основных событий и особенностей исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения при социальном и профессиональном общении.</p>
		УК-5.3 Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	<p><b>Знать:</b> принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий.</p> <p><b>Уметь:</b> реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью придерживается принципов недискриминационного</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий
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	<b>Знать:</b> инструменты и методы управления временем. <b>Уметь:</b> использовать инструменты и методы управления временем. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью 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	<b>Знать:</b> методы определения задач саморазвития и профессионального роста. <b>Уметь:</b> определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью реализовывать задачи саморазвития и профессионального роста с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.
		УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования	<b>Знать:</b> основные возможности и инструменты непрерывного образования. <b>Уметь:</b> использовать основные

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		(образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	возможности и инструменты непрерывного образования. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью реализовывать основные возможности и инструменты образования в течение всей жизни с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	<b>Знать:</b> здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа. <b>Уметь:</b> соотносить здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа с физиологическими особенностями своего организма. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью поддерживать здоровый образ жизни.
		УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности	<b>Знать:</b> требования к оптимальному сочетанию физической и умственной нагрузки и обеспечению работоспособности. <b>Уметь:</b> планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			способностью к устойчивому обеспечению работоспособности на основании оптимального сочетания физической и умственной нагрузки.
		УК-7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> нормы здорового образа жизни. <b>Уметь:</b> объяснять и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью соблюдать и пропагандировать нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Анализирует факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	<b>Знать:</b> факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). <b>Уметь:</b> анализировать факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью предотвращать вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		УК-8.2 Идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности	<b>Знать:</b> опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. <b>Уметь:</b> идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью предотвращать негативное влияние опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности.
		УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций	<b>Знать:</b> технику безопасности на рабочем месте и меры предотвращения чрезвычайных ситуаций. <b>Уметь:</b> выявлять нарушения техники безопасности на рабочем месте. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью предотвращать нарушения техники безопасности на рабочем месте и чрезвычайные ситуации.
		УК-8.4 Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в	<b>Знать:</b> правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказания первой помощи и способы участия в восстановительных мероприятиях. <b>Уметь:</b> соблюдать и

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		восстановительных мероприятиях	разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных мероприятиях. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью организованного и эффективного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций.
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах	<b>Знать:</b> психофизиологические особенности людей с ограниченными возможностями здоровья. <b>Уметь:</b> конструктивно взаимодействовать с людьми с ограниченными возможностями здоровья. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью толерантного отношения к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовностью к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах.
		УК-9.2 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями	<b>Знать:</b> индивидуальные особенности людей с ограниченными возможностями здоровья. <b>Уметь:</b> конструктивно взаимодействовать с

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов	людьми с ограниченными возможностями здоровья. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью понимания индивидуальных особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов.
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике	<b>Знать:</b> базовые принципы функционирования экономики и экономического развития <b>Уметь:</b> формулировать цели и формы участия государства в экономике. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью понимания базовых принципов функционирования экономики и экономического развития, целей и форм участия государства в экономике.
		УК-10.2 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом),	<b>Знать:</b> основные методы личного экономического и финансового планирования, текущие и долгосрочные финансовые цели. <b>Уметь:</b> применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		контролирует собственные экономические и финансовые рынки	способностью владения финансовыми инструментами для управления личными финансами (личным бюджетом), навыками контроля собственных экономических и финансовых рынков.
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1 Анализирует гуманитарные и правовые последствия экстремизма, терроризма и коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий	<b>Знать:</b> основы правовых последствий коррупционной деятельности. <b>Уметь:</b> правильно вести себя в ситуациях, представляющих коррупционную опасность. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью анализа правовых последствий коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий.
		УК-11.2 Выбирает правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях	<b>Знать:</b> основы правомерных форм взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти. <b>Уметь:</b> правильно вести себя в типовых ситуациях. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью адекватного выбора правомерных форм взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
ПК-1	Способен осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	ПК-1.1 Объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям	<b>Знать:</b> основы медиации. <b>Уметь:</b> выявлять отличительные характеристики медиативных процедур. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям.
		ПК-1.2 Определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации	<b>Знать:</b> основы переговорного процесса. <b>Уметь:</b> выявлять суть спора. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками установления сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации.
		ПК-1.3 Решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации	<b>Знать:</b> основные организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации. <b>Уметь:</b> устанавливать суть организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации.
		ПК-1.4 Готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации,	<b>Знать:</b> основы подготовки проектов документов (делопроизводство). <b>Уметь:</b> устанавливать перечень документов, которые будут

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

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			стороной.
ПК-3	Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-3.1 Анализирует рынок труда и персонал организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)	<b>Знать:</b> организационные стратегии и структуру, особенности организации работы. <b>Уметь:</b> выявлять особенности организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа организационных стратегий и структуры, особенностей организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда.
		ПК-3.2 Определяет требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям)	<b>Знать:</b> основные требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям). <b>Уметь:</b> определять требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям). <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками выбора значимых требований к вакантным должностям (профессиям, специальностям).
		ПК-3.3 Консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом	<b>Знать:</b> основы управленческой психологии. <b>Уметь:</b> определять круг вопросов, касающихся обеспечения персоналом подразделений, организаций. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>

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

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		персонала.
		ПК-5.3 Осуществляет подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<b>Знать:</b> основы планирования и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. <b>Уметь:</b> осуществлять подбор мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками осуществления подготовки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.
ПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	ПК-6.1 Использует эффективные корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ	<b>Знать:</b> корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности. <b>Уметь:</b> осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ.
		ПК-6.2 Организует взаимодействие с	<b>Знать:</b> основы делового общения. <b>Уметь:</b> осуществлять

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

### **3 Указание места практики в структуре основной профессиональной образовательной программы. Указание объема практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах**

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

Объем производственной практики в профильных организациях, установленный учебным планом, – 3 зачетных единиц, продолжительность – 2 недели (108 часов).

### **4 Содержание практики**

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

Контактная работа по практике (включая контактную работу по промежуточной аттестации по практике) составляет 12 часов, работа обучающегося в иных формах – 96 часов.

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

Таблица 4 – Этапы и содержание практики

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

		<p>3) получение заданий от руководителя практики от университета;</p> <p>4) информация о требованиях к отчетным документам по практике;</p> <p>5) первичный инструктаж по технике безопасности.</p>	
2	Основной этап	Работа обучающихся в профильной организации	74
2.1	Знакомство с профильной организацией	<p>Знакомство с профильной организацией, руководителем практики от организации, рабочим местом и должностной инструкцией.</p> <p>Инструктаж по технике безопасности на рабочем месте.</p> <p>Знакомство с содержанием деятельности профильной организации в сфере разрешения организационных конфликтов и управления персоналом и проводимыми в нем мероприятиями.</p> <p>Изучение нормативных правовых актов профильной организации в сфере разрешения организационных конфликтов и управления персоналом (положения, приказы, инструкции, должностные обязанности, памятки и др.).</p>	2
2.2	Практическая подготовка обучающихся ( <i>непосредственное выполнение обучающимися видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью</i> )	<p>Самостоятельное проведение диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения, доминирующего типа реакции в конфликтной ситуации.</p> <p><i>Организация работы 2-3 человек и руководство их работой в процессе проведения диагностического</i></p>	72

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

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

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

### 5 Указание форм отчетности по практике

Формы отчетности студентов о прохождении производственной практики в профильных организациях:

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

Структура отчета о производственной практике в профильных организациях:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.
- 3) Введение. Цель и задачи практики. Общие сведения о предприятии, организации, учреждении, на котором проходила практика.
- 4) Основная часть отчета.
  - Характеристика деятельности предприятия по обеспечению профилактики конфликтов.
  - Результаты проведенного диагностического обследования уровня потенциальной или реально существующей конфликтности организационной среды и их анализ.
  - Рекомендации по организации деятельности по предупреждению и разрешению конфликтов в организации.
  - Составление краткосрочного и долгосрочного прогноза развития ситуации.
  - Анализ проведения посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса.
  - Анализ проведения практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.
- 5) Заключение. Выводы о достижении цели и выполнении задач практики.
- 6) Список использованной литературы и источников.
- 7) Приложения (иллюстрации, таблицы, карты и т.п.).

Отчет должен быть оформлен в соответствии с:

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

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

– ГОСТ 7.32-2001 Отчет о научно-исследовательской работе.

Структура и правила оформления;

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

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

– ГОСТ 2.301-68 Единая система конструкторской документации.

Форматы;

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

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

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

## 6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

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

Таблица 6.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), практики, НИР, при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Правоведение	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Социальная психология Деловые коммуникации	Управление персоналом Психология управления Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга Переговоры в социально-трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров Учебно-ознакомительная практика	Тренинг переговоров Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-4 Способен	Иностранный язык Профессиональная	Методы обоснования	Организационное и конфликтологическое

<p>осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>этика конфликтолога Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации</p>	<p>решений в управлении и разрешения конфликтов Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Управление персоналом Психология управления Деловой иностранный язык Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга Переговоры в социально-трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров Учебно-ознакомительная практика Учебная проектно-технологическая практика Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика</p>	<p>консультирование Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Антикризисное управление в организации Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы</p>
<p>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом философском контекстах</p>	<p>Философия История (история России, всеобщая история) Профессиональная этика конфликтолога Социальная психология</p>	<p>Управление персоналом</p>	<p>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы Межкультурное взаимодействие в современном мире</p>
<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать</p>	<p>Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры</p>	<p>Учебно-ознакомительная практика</p>	<p>Психология профессионального развития и карьерного роста Производственная преддипломная</p>

траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Психология Психофизиология профессиональной деятельности		практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Физическая культура и спорт Психофизиология профессиональной деятельности	Психология стресса Стресс-менеджмент в организации	Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Психология безопасности Безопасность жизнедеятельности	Психология стресса Стресс-менеджмент в организации Учебно-ознакомительная практика	Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Основы инклюзивного образования	Управление персоналом Учебно-ознакомительная практика	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-10 Способен принимать	Экономическая культура и финансовая	Управление персоналом Учебно-	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной

обоснованные экономические решения различных областях жизнедеятельности	грамотность Правоведение	ознакомительная практика	квалификационной работы
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	Правоведение	Учебно-ознакомительная практика	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-1 Способен осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Основы медиации Практикум по медиации	Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-2 Способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации	Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Основы медиации Практикум по медиации	Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-3 Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	Деловые коммуникации	Управление персоналом Психология управления	Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

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

Таблица 6.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции и/ этап (указывает название этапа из п. 6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)

1	2	3	4	5
<p>УК-2/ завершающ ий</p>	<p>УК-2.2 Определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. УК-2.3 Анализирует план- график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач. УК-2.4 В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы УК-2.5 Оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированным и результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач.</p>	<p><b>Знать:</b> основы определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. <b>Уметь:</b> определять связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p>	<p><b>Знать:</b> основы анализа план- графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач. <b>Уметь:</b> анализировать план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа план- графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p>	<p><b>Знать:</b> правила определения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм; основы оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированны ми результатами контроля. <b>Уметь:</b> определять имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы в рамках поставленных задач; оценивать и при необходимости корректировать решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированны ми результатами контроля. <b>Владеть (или Иметь опыт</b></p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				<b>деятельности):</b> навыками распределения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм в рамках поставленных задач; навыками оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля.
УК-3/ завершающ ий	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды УК-3.3	<b>Знать:</b> основные принципы командной работы. <b>Уметь:</b> работать в команде на основе стратегии сотрудничества. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками определения своей роли в команде, основываясь на стратегии	<b>Знать:</b> сущность командных и личных интересов и особенности их согласования. <b>Уметь:</b> выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>	<b>Знать:</b> особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе; критерии оценки идей, информации, знаний и опыта; правила и нормы командной работы. <b>Уметь:</b> оценивать возможные

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата. УК-3.4</p> <p>Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели. УК-3.5</p> <p>Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат.</p>	<p>сотрудничества для достижения поставленной цел.</p>	<p>способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы.</p>	<p>последствия собственных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата; конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды; соблюдать правила и нормы командной работы. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью строить продуктивное взаимодействие в команде на основе ответственного отношения к личным действиям; навыками информационного обмена между членами команды, оценивания идей других членов команды для достижения</p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				поставленной цели; способностью нести личную ответственность в командной работе.
УК-4/ завершающий	<p>УК-4.1 Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия.</p> <p>УК-4.2 Выполняет перевод профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный.</p> <p>УК-4.3 Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном</p>	<p><b>Знать:</b> стили общения на русском языке и язык жестов.</p> <p><b>Уметь:</b> адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью выбирать и адаптировать речь, стиль общения и язык жестов в зависимости от цели и условий партнерства</p>	<p><b>Знать:</b> особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.</p> <p><b>Уметь:</b> переводить и понимать официальные и профессиональные тексты на иностранном языке. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью выполнять для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка</p>	<p><b>Знать:</b> особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке; правила публичного выступления.</p> <p><b>Уметь:</b> учитывать особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке; учитывать особенности аудитории и цели общения в публичном выступлении.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью вести деловую переписку на русском языке; способностью публичного выступления.</p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции. УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях.		на иностранный.	
УК-5/ завершающ ий	УК-5.1 Интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития. УК-5.2 Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения.	<b>Знать:</b> историю России в контексте мирового исторического развития. <b>Уметь:</b> применять исторические знания при формировании собственной мировоззренческой позиции, демонстрируя понимание общего в контексте мирового исторического развития. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>	<b>Знать:</b> закономерности, основные события и особенности исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения. <b>Уметь:</b> выявлять закономерности исторического развития и	<b>Знать:</b> принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий. <b>Уметь:</b> реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи. <b>Владеть</b>

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	УК-5.3 Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.	навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на конкретные исторические явления в контексте мирового исторического развития.	социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками применения закономерностей, основных событий и особенностей исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения при социальном и профессиональном общении.	<b>(или Иметь опыт деятельности):</b> способностью придерживается принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий
УК-6/ завершающий	УК-6.1 Использует инструменты и	<b>Знать:</b> инструменты и методы	<b>Знать:</b> методы определения задач	<b>Знать:</b> основные возможности и

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

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

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

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях.			<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью предотвращать негативное влияние опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности; способностью организованного и эффективного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций.
УК-9/ завершающий	УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах. УК-9.2 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями	<b>Знать:</b> психофизиологические особенности людей с ограниченными возможностями здоровья. <b>Уметь:</b> конструктивно взаимодействовать с людьми с ограниченными возможностями здоровья. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью толерантного отношения к	<b>Знать:</b> индивидуальные особенности людей с ограниченными возможностями здоровья. <b>Уметь:</b> конструктивно взаимодействовать с людьми с ограниченными возможностями здоровья. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью понимания индивидуальных особенностей	<b>Знать:</b> психофизиологические особенности людей с ограниченными возможностями здоровья; индивидуальные особенности людей с ограниченными возможностями здоровья. <b>Уметь:</b> конструктивно взаимодействовать с людьми с ограниченными возможностями здоровья.

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов.	людям с ограниченными возможностями здоровья и готовностью к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах.	лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью толерантного отношения к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовностью к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах; способностью понимания индивидуальных особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов.
УК-10/ завершающий	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике. УК-10.2	<b>Знать:</b> базовые принципы функционирования экономики и экономического развития. <b>Уметь:</b> формулировать цели и формы участия государства в	<b>Знать:</b> основные методы личного экономического и финансового планирования, текущие и долгосрочные финансовые цели. <b>Уметь:</b>	<b>Знать:</b> базовые принципы функционирования экономики и экономического развития; основные методы личного экономического и финансового планирования,

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые рынки.</p>	<p>экономике. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью понимания базовых принципов функционирования экономики и экономического развития, целей и форм участия государства в экономике.</p>	<p>применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью владения финансовыми инструментами для управления личными финансами (личным бюджетом), навыками контроля собственных экономических и финансовых рынков.</p>	<p>текущие и долгосрочные финансовые цели. <b>Уметь:</b> формулировать цели и формы участия государства в экономике; применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью понимания базовых принципов функционирования экономики и экономического развития, целей и форм участия государства в экономике; способностью владения финансовыми инструментами для управления личными финансами</p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				(личным бюджетом), навыками контроля собственных экономических и финансовых рынков.
УК-11/ завершающий	УК-11.1 Анализирует гуманитарные и правовые последствия экстремизма, терроризма и коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий УК-11.2 Выбирает правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях	<b>Знать:</b> основы правовых последствий коррупционной деятельности. <b>Уметь:</b> правильно вести себя в ситуациях, представляющих коррупционную опасность. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью анализа правовых последствий коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий.	<b>Знать:</b> основы правомерных форм взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти. <b>Уметь:</b> правильно вести себя в типовых ситуациях. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью адекватного выбора правомерных форм взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.	<b>Знать:</b> основы правовых последствий коррупционной деятельности; основы правомерных форм взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти. <b>Уметь:</b> правильно вести себя в ситуациях, представляющих коррупционную опасность. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью анализа правовых последствий коррупционной деятельности, в

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				том числе собственных действий или бездействий; способностью адекватного выбора правомерных форм взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.
ПК-1/ завершающий	<p>ПК-1.1 Объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям.</p> <p>ПК-1.2 Определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации.</p> <p>ПК-1.3 Решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры</p>	<p><b>Знать:</b> основы медиации.</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять отличительные характеристики медиативных процедур.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способностью объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям.</p>	<p><b>Знать:</b> основы переговорного процесса.</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять суть спора.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками установления сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации.</p>	<p><b>Знать:</b> основные организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации; основы подготовки проектов документов (делопроизводство).</p> <p><b>Уметь:</b> устанавливать суть организационных вопросов, связанных с проведением процедуры</p>

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

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

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

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	(профессиям, специальностям). ПК-3.3 Консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.	<b>Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа организационных стратегий и структуры, особенностей организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками выбора значимых требований к вакантным должностям (профессиям, специальностям)	ой работы руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.
ПК-4/ завершающий	ПК-4.1 Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов требованиям вакантных должностей (профессий, специальностей).	<b>Знать:</b> основные способы и методы привлечения персонала. <b>Уметь:</b> осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками реализации различных способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами.	<b>Знать:</b> основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <b>Уметь:</b> определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками проведения собеседования с кандидатами на вакантные должности	<b>Знать:</b> основы управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <b>Уметь:</b> определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. <b>Владеть (или</b>

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

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	развитию и построению профессиональной карьеры персонала.	планов профессиональной карьеры работников.	специальности. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками составления планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала.	<b>Иметь опыт деятельности):</b> навыками осуществления подготовки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.
ПК-6/ завершающий	ПК-6.1 Использует эффективные корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительным и органами работников, общественными организациями, государственными органами. ПК-6.3	<b>Знать:</b> корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности. <b>Уметь:</b> осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками использования эффективных корпоративных практик по организации	<b>Знать:</b> основы делового общения. <b>Уметь:</b> осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками организации взаимодействия	<b>Знать:</b> основы делового общения; основы корпоративной социальной политики. <b>Уметь:</b> осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами

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

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

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

Код компетенции/этап формирования компетенции в процессе освоения ОПОП ВО ( <i>указывается название этапа из п.б.1</i> )	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
УК-2/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Характеристика руководителя практики от организации лидерских качеств обучающегося.
УК-3/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Графические материалы к отчету.
УК-4/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №1 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельного проведения диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения. Раздел отчета о практике – <i>Результаты проведенного диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i>
УК-5/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №2 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельной обработки и систематизации полученных данных с помощью профессиональных программных комплексов и информационных технологий. Разделы отчета о практике: – <i>Анализ результатов диагностического обследования.</i> – <i>Оценка уровня конфликтности сотрудников учреждения, доминирующего типа реакции в конфликтной ситуации в сравнении с данными научных источников.</i>
УК-6/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №3 по практической подготовке, предусматривающее анализ организационной среды на предмет потенциальной или реально существующей конфликтности на основе использования диагностического инструментария конфликтологической науки (количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации). <i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i>
УК-7/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №3 по практической подготовке, предусматривающее анализ организационной среды на предмет потенциальной или реально существующей

	<p>конфликтности на основе использования диагностического инструментария конфликтологической науки (количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации).</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i></p> <p>– <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
УК-8/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №4 по практической подготовке, предусматривающее разработку комплекса профилактических мер по предупреждению конфликтов в данном коллективе на основе выделенных индикаторов конфликтной ситуации и (или) возможных конфликтных ситуаций.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i></p> <p>– <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
УК-9/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №4 по практической подготовке, предусматривающее разработку комплекса профилактических мер по предупреждению конфликтов в данном коллективе на основе выделенных индикаторов конфликтной ситуации и (или) возможных конфликтных ситуаций.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i></p> <p>– <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
УК-10/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №5 по практической подготовке, предусматривающее составление краткосрочного и долгосрочного прогноза развития ситуации в данной организации.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i></p> <p>– <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
УК-11/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №5 по практической подготовке, предусматривающее составление краткосрочного и долгосрочного прогноза развития ситуации в данной организации.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i></p> <p>– <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-1/ завершающий	<p>Дневник практики.</p> <p>Типовое задание №6 по практической подготовке, предусматривающее проведение посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса (при наличии реально существующей предконфликтной или конфликтной ситуации).</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i></p> <p>– <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном</i></p>

	<i>коллективе организации.</i>
ПК-2/ завершающий	<p>Дневник практики. Типовое задание №6 по практической подготовке, предусматривающее проведение посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса (при наличии реально существующей предконфликтной или конфликтной ситуации).</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-3/ завершающий	<p>Дневник практики. Типовое задание №7 по практической подготовке, предусматривающее разработку, проведение и анализ практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-4/ завершающий	<p>Дневник практики. Типовое задание №7 по практической подготовке, предусматривающее разработку, проведение и анализ практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.</p> <p><i>Раздел отчета о практике:</i> – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i></p>
ПК-5/ завершающий	<p>Дневник практики. Разделы отчета о практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Результаты проведенного диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i></li> <li>- <i>Анализ результатов проведенного диагностического обследования.</i></li> <li>- <i>Оценка повышения или снижения уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i></li> <li>- <i>Краткосрочный и долгосрочный прогноз развития ситуации.</i></li> </ul> <p>Доклад обучающегося на промежуточной аттестации (защита отчета о практике). Презентация по материалам отчета о практике. Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.</p>
ПК-6/ завершающий	<p>Дневник практики. Разделы отчета о практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Результаты проведенного диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i></li> <li>- <i>Анализ результатов проведенного диагностического обследования.</i></li> <li>- <i>Оценка повышения или снижения уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i></li> </ul>

	<p>- <i>Краткосрочный и долгосрочный прогноз развития ситуации.</i></p> <p>Доклад обучающегося на <i>промежуточной</i> аттестации (защита отчета о практике).</p> <p>Презентация по материалам отчета о практике.</p> <p>Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.</p>
--	--

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

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

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

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

Таблица 6.4.1 – Шкала оценки отчета о практике и его защиты

№	Предмет оценки	Критерии оценки	Максимальный балл
1	Содержание отчета 10 баллов	Достижение цели и выполнение задач практики в полном объеме	1
		Отражение в отчете всех предусмотренных программой практики видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	1
		Владение актуальными нормативными правовыми документами и профессиональной терминологией	1
		Соответствие структуры и содержания отчета требованиям, установленным в п. 5 настоящей программы	1
		Полнота и глубина раскрытия содержания разделов отчета	1
		Достоверность и достаточность приведенных в отчете данных	1
		Правильность выполнения расчетов и измерений	1
		Глубина анализа данных	1
		Обоснованность выводов и рекомендаций	1
		Самостоятельность при подготовке отчета	1
2	Оформление отчета 2 балла	Соответствие оформления отчета требованиям, установленным в п.5	1

		настоящей программы	
		Достаточность использованных источников	1
3	Содержание и оформление презентации (графического материала) 4 балла	Полнота и соответствие содержания презентации (графического материала) содержанию отчета	2
		Грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии	2
4	Ответы на вопросы о содержании практики, в том числе на вопросы о практической подготовке (видах работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, выполненных на практике) 4 балла	Полнота, точность, аргументированность ответов	4

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

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

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

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

### **Основная литература:**

1. Беленцов, Сергей Иванович. Конфликтология : учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 183, [3] с. - Текст: непосредственный.

2. Беленцов, С.И. Конфликтология: учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом»,

«Антикризисное управление»] / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2014. - 183, [3] с. - Текст: электронный.

3. Зеленков, М. Ю. Конфликтология: учебник / М.Ю. Зеленков. - Москва: Дашков и К°, 2015. - 324 с. - (Учебные издания для бакалавров). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906>. - Текст: электронный.

4. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты: учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392>. - Текст: электронный.

5. Конфликтология: учебник / под ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 543 с. - (Золотой фонд российских учебников). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393>. - Текст: электронный.

6. Сорокина, Е. Г. Конфликтология в социальной работе: учебник / Е.Г. Сорокина, М.В. Вдовина. - 2-е изд., стер. - Москва: Дашков и К°, 2020. - 282 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573162> (дата обращения 11.05.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

#### **Дополнительная литература:**

7. Дубинин, Ю.В. Мастерство переговоров: учебник / Ю.В. Дубинин; Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации. - 4-е изд., расш. и доп. - Москва: Международные отношения, 2012. - 320 с. - Текст: непосредственный.

8. Конфликтология сфер социальной жизни: учебное пособие / под ред.: С.А. Сергеева, А.Л. Салагаева. - Казань: Издательство КНИТУ, 2014. - 468 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029>. - Текст: электронный.

9. Лефевр, В.А. Алгебра конфликта / предисл. В.Н. Цыгичко. - 3-е изд. - М.: Либроком, 2009. - 72 с. с. - Текст: непосредственный.

10. Молокова, М.А. Конфликтология: учебное пособие / М.А. Молокова, О.И. Федорищева; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск: ЮЗГУ, 2013. - 184 с. - Текст: непосредственный.

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

12. Никитина, Елена Александровна. Формирование позитивной Я-концепции студентов: от теории к практике: учебное пособие / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«Юго-Западный государственный университет». - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 107 с. - Текст: непосредственный.

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

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

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

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

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

#### **Перечень методических указаний**

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

#### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **9 Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики**

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

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

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

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

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

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

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

- Ноутбук ASUSX50VL РМД-Т2330/14/1024М/|16,
- ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020М/40961500/DVD-S,
- проектор inFocusIN 124+(39945.45),
- диктофон цифровой SonyICD-PX312F,
- видеокамера Флеш PanasonicHC-V700,
- устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог»,
- указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color.

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

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

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

#### *Определение места практики*

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

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

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

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

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

– для инвалидов по зрению-слепых: оснащение специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

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

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

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

#### *Особенности содержания практики*

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

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

#### *Особенности организации трудовой деятельности обучающихся*

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

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

Для формирования умений, навыков и компетенций, предусмотренных программой практики, производится большое количество повторений (тренировок) подлежащих освоению трудовых действий и трудовых функций.

#### *Особенности руководства практикой*

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

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

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

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

#### *Особенности учебно-методического обеспечения практики*

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

#### *Особенности проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации*

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

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

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в программу практики**

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