

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Горюшкина Наталья Евгеньевна  
Должность: Декан ФЛиМК  
Дата подписания: 29.09.2023 13:51  
Уникальный программный ключ:  
5578df278a3250736b8dbc843952c85452e6d612

## Аннотация к рабочей программе практики «Производственная преддипломная практика»

**Цель практики:** формирование профессиональных умений и личностных качеств специалистов конфликтологического направления и на их основе овладение обучающимися всеми видами профессиональной деятельности на уровне, соответствующем квалификации бакалавр конфликтологии.

**Задачи практики:** формирование универсальных и общепрофессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО и закреплённых учебным планом за учебно-ознакомительной практикой; углубление и совершенствование теоретических знаний, сформированных в процессе обучения, дальнейшее их совершенствование в различных направлениях деятельности конфликтолога; развитие профессионально важных качеств личности, необходимых конфликтологу в его профессиональной деятельности; формирование профессиональных умений и навыков (организационно-коммуникативных, диагностических, проектно-аналитических, экспертно-консультационных и т.д.), знакомство с основными типами и видами учреждений, определенными в качестве основных баз для прохождения практики; развитие способности определения отличительных характеристик протекания конфликтов в различных сферах жизнедеятельности общества, разработки методики предупреждения, разрешения и после конфликтной адаптации, разрабатывать меры профилактики конфликтов; формирование умения организовывать, программировать и проводить исследования конфликтов в организациях и территориальных образованиях с использованием количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации; создание условий для развития способностей и самореализации обучающихся, формирование собственного стиля деятельности; овладение методикой конфликтологического исследования; формирование у обучающихся творческого подхода к профессиональной деятельности; развитие навыков профессиональной рефлексии.

### **Компетенции, формируемые в результате освоения практики:**

- способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1);
- способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2);
- способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) (УК-4);

- способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6);

- способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (УК-7);

- способность 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);

- способность осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации (ПК-1);

- способность к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации (ПК-2);

- способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале (ПК-3);

- способность находить, привлекать, подбирать и отбирать персонал (ПК-4);

- способность организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала (ПК-5);

- способность разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику (ПК-6).

## МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

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

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

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


Курск – 2021

Рабочая программа практики составлена в соответствии с:

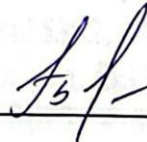
- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат (специалитет, магистратура) по направлению подготовки (специалитет) 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Минобрнауки России от «29» июля 2020 г. № 840;
- учебным планом ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, 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 20 21 г. на заседании кафедры Кейс-методы в психологии.

(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 № 7 «28» 02 20 22 г. на заседании кафедры Кейс-методы в психологии.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

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

### **1.1. Цель практики**

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

### **1.2. Задачи практики**

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

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

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

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

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

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

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

8. Овладение методикой конфликтологического исследования.

9. Формирование у обучающихся творческого подхода к профессиональной деятельности.

10. Развитие навыков профессиональной рефлексии.

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

*Вид практики* – производственная.

*Тип практики* – преддипломная.

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

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

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

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

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

*Форма проведения практики* – непрерывно.

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

Таблица 2 – Результаты обучения по практике

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

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

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

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотносенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		решения поставленных задач.	<p>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>
		УК-2.4 – в рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы	<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>
		УК-2.5 – оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач	<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</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля. <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-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	<b>Знать:</b> стили общения на русском языке и язык 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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.
		УК-4.3 Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции	<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 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-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	<b>Знать:</b> методы определения задач саморазвития и

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</p>	<p>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
		<p>профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения</p>	<p>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.</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 развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p><b>Знать:</b> основные возможности и инструменты непрерывного образования. <b>Уметь:</b> использовать основные 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.</p>
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания	<b>Знать:</b> здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа. <b>Уметь:</b> соотносить

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа с физиологическими особенностями своего организма. <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> 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

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

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	сторонам и их представителям	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 необходимы в процессе подготовки, организации, проведения процедуры

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		определяющие результат процедуры медиации	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 стороной.
ПК-3	Способен осуществлять сбор	ПК-3.1 Анализирует	<b>Знать:</b> организационные стратегии и структуру,

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	информации о потребностях организации персонала	организационные стратегии и структуру, особенности организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда	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> навыками консультационной работы руководителей

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.
ПК-4	Способен находить, привлекать, подбирать и отбирать персонал	ПК-4.1 Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами	<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 требованиям вакантных должностей (профессий,	<b><i>Знать:</i></b> основы управленческой психологии. <b><i>Уметь:</i></b> определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей).

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</p>	<p>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
		специальностей)	<p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками установления соответствия кандидатов требованиям вакантных должностей (профессий, специальностей).</p>
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Составляет планы профессиональной карьеры работников	<p><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.</p>
		ПК-5.2 Разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала	<p><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 персонала.</p>
		ПК-5.3 Осуществляет	<p><b>Знать:</b> основы планирования и</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		<p>подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>	<p>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.</p>
ПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	<p>ПК-6.1 Использует эффективные корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ</p>	<p><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>
		<p>ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными</p>	<p><b>Знать:</b> основы делового общения.  <b>Уметь:</b> осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации</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>		
		органами работников, общественными организациями, государственными органами	взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными 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.
		ПК-6.3 Определяет эффективность мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями	<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.

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

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

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

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

#### **4 Содержание практики**

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

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

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

Таблица 4 – Этапы и содержание практики

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

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

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

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

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

### 5 Указание форм отчетности по практике

Формы отчетности студентов о прохождении производственной преддипломной практики:

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

Структура отчета о производственной преддипломной практике:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.

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

4) Основная часть отчета.

- Характеристика деятельности предприятия по обеспечению профилактики конфликтов.

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

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

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

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

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

6) Список использованной литературы и источников.

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

Отчет должен быть оформлен в соответствии с:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Таблица 6.1 – Этапы формирования компетенций

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

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

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

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

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

Таблица 6.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

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

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

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				историческом развитии и социально-культурном контексте.
УК-2/ завершающий	<p>УК 2.1 – формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта.</p> <p>УК-2.2 Определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p>УК-2.3 Анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p> <p>УК-2.4 В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы</p> <p>УК-2.5 Оценивает решение</p>	<p><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</p>

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

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

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

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

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). УК-8.2 Идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций. УК-8.4 Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и</p>	<p>меры предотвращения чрезвычайных ситуаций. <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>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>	<p>рамках 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</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	техногенного происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях.			мероприятиях. <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.
ПК-1/ завершающий	ПК-1.1 Объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям. ПК-1.2 Определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. ПК-1.3 Решает организационные вопросы, связанные с	<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.	<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.	<b>Знать:</b> основные организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации; основы подготовки проектов документов (делопроизводство). <b>Уметь:</b> устанавливать суть организационных вопросов, связанных с

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

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
ий	<p>ожидания сторон в отношении 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</p>	<p>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.</p>	<p>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 временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p>	<p>медиативной процедуры; 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,</p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.			определяющие результат процедуры медиации; навыками регулировки спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности; навыками согласования со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.
ПК-3/ завершающ ий	ПК-3.1 Анализирует организационные стратегии и структуру, особенности организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда. ПК-3.2 Определяет требования к	<b>Знать:</b> организационны е стратегии и структуру, особенности организации работы. <b>Уметь:</b> выявлять особенности организации работы на конкретных рабочих местах	<b>Знать:</b> основные требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям) <b>Уметь:</b> определять требования к вакантным должностям (профессиям,	<b>Знать:</b> основы управленческой психологии. <b>Уметь:</b> определять круг вопросов, касающихся обеспечения персоналом подразделений, организаций. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</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
	вакантным должностям (профессиям, специальностям). ПК-3.3 Консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.	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.	специальностям). <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками выбора значимых требований к вакантным должностям (профессиям, специальностям).	навыками консультационной работы руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.
ПК-4/ завершающий	ПК-4.1 Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов требованиям вакантных должностей	<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	<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	<b>Знать:</b> основы управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <b>Уметь:</b> определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии,

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	(профессий, специальностей).	поставленными задачами.	должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.	специальности. <b>Владеть (или 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	<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>	<b>Знать:</b> основы планирования, методологии профессиональной карьеры работников. <b>Уметь:</b> определять планы, подбирать соответствующие методические материалы и программы профессиональной карьеры работников в	<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

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
	реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.	навыками составления планов профессиональной карьеры работников.	зависимости от их профессии, специальности. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками составления планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала.	персонала. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками осуществления подготовки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.
ПК-6/ завершающих	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	<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	<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	<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

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	органами. ПК-6.3 Определяет эффективность мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями.	практик по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ.	организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами.	представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами. <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 (указывается название этапа из п.б.1)	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
УК-1/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Характеристика руководителя практики от организации лидерских качеств обучающегося.
УК-2/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Графические материалы к отчету.
УК-4/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №1 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельного проведения диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения. Раздел отчета о практике – <i>Результаты проведенного диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i>
УК-6/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №2 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельной обработки и систематизации полученных данных с помощью профессиональных программных комплексов и информационных технологий. Разделы отчета о практике: – <i>Анализ результатов диагностического обследования.</i> – <i>Оценка уровня конфликтности сотрудников учреждения, доминирующего типа реакции в конфликтной ситуации в сравнении с данными научных источников.</i>
УК-7/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №3 по практической подготовке, предусматривающее анализ организационной среды на предмет потенциальной или реально существующей конфликтности на основе использования диагностического инструментария конфликтологической науки (количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации). Раздел отчета о практике: – <i>Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i>
УК-8/	Дневник практики.

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

	<i>коллективе организации.</i>
ПК-6/ завершающий	<p>Дневник практики. 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 <i>промежуточной</i> аттестации (защита отчета о практике). Презентация по материалам отчета о практике. Ответы на вопросы по содержанию практики на промежуточной аттестации.</p>

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

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

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

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

Таблица 6.4.1 – Шкала оценки отчета о практике и его защиты

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

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

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

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

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

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

**Основная литература:**

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

**Дополнительная литература:**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Перечень методических указаний**

1. Практики: методические рекомендации для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. Т.Ю. Копылова. - Курск: ЮЗГУ, 2018. - 24 с. – Текст: электронный.

2. Практики: методические рекомендации о порядке прохождения практик для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. С.В. Дюмина. - Курск: ЮЗГУ, 2015. - 24 с. – Текст: электронный.

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

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

2. <http://diss.rsl.ru/> – электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки;
3. <http://elibrary.ru> – научная электронная библиотека elibrary;
4. <http://www.consultant.ru/> – справочно-правовая система КонсультантПлюс.

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

- 1 Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн» – <http://biblioclub.ru>
- 2 Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru>
- 3 Базы данных ВИНТИ РАН – <http://viniti.ru>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Определение места практики*

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

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

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

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

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

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

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

– для инвалидов по слуху-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			

--	--	--	--	--	--	--	--

**Аннотация к рабочей программе  
практики «Производственная преддипломная практика»**

**Цель практики:** формирование профессиональных умений и личностных качеств специалистов конфликтологического направления и на их основе овладение обучающимися всеми видами профессиональной деятельности на уровне, соответствующем квалификации бакалавр конфликтологии.

**Задачи практики:** формирование универсальных и общепрофессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО и закреплённых учебным планом за учебно-ознакомительной практикой; углубление и совершенствование теоретических знаний, сформированных в процессе обучения, дальнейшее их совершенствование в различных направлениях деятельности конфликтолога; развитие профессионально важных качеств личности, необходимых конфликтологу в его профессиональной деятельности; формирование профессиональных умений и навыков (организационно-коммуникативных, диагностических, проектно-аналитических, экспертно-консультационных и т.д.), знакомство с основными типами и видами учреждений, определёнными в качестве основных баз для прохождения практики; развитие способности определения отличительных характеристик протекания конфликтов в различных сферах жизнедеятельности общества, разработки методики предупреждения, разрешения и после конфликтной адаптации, разрабатывать меры профилактики конфликтов; формирование умения организовывать, программировать и проводить исследования конфликтов в организациях и территориальных образованиях с использованием количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации; создание условий для развития способностей и самореализации обучающихся, формирование собственного стиля деятельности; овладение методикой конфликтологического исследования; формирование у обучающихся творческого подхода к профессиональной деятельности; развитие навыков профессиональной рефлексии.

**Компетенции, формируемые в результате освоения практики:**

- способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1);
- способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2);
- способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) (УК-4);

- способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6);
- способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (УК-7);
- способность 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);
- способность осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации (ПК-1);
- способность к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации (ПК-2);
- способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале (ПК-3);
- способность находить, привлекать, подбирать и отбирать персонал (ПК-4);
- способность организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала (ПК-5);
- способность разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику (ПК-6).

## МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

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


## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

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

Курс – 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» июня 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 КПД от 24.06.2021 г.  
*(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 КПД от « » 20 г.  
*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ 

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

### **1.1. Цель практики**

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

### **1.2. Задачи практики**

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

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

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

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

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

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

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

18. Овладение методикой конфликтологического исследования.

19. Формирование у обучающихся творческого подхода к профессиональной деятельности.

20. Развитие навыков профессиональной рефлексии.

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

*Вид практики* – производственная.

*Тип практики* – преддипломная.

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

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

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

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

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

*Форма проведения практики* – непрерывно.

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

Таблица 2 – Результаты обучения по практике

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

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		<p>формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы, в том числе с применением философского понятийного аппарата.</p>	<p>«интерпретация», «оценка», философский понятийный аппарат. <b>Уметь:</b> обрабатывать информационный массив данных, формировать собственные мнения и суждения. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками обработки информации, формирования собственных мнений и суждений, аргументации своих выводов, в том числе с применением философского понятийного аппарата.</p>
		<p>УК-1.5 – анализирует пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их историческом развитии и социально-культурном контексте.</p>	<p><b>Знать:</b> основные проблемы мировоззренческого, нравственного и личностного характера, философские идеи и категории. <b>Уметь:</b> оценивать пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера в их историческом развитии и социально-культурном контексте. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа путей решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их</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>		
			историческом развитии и социально-культурном контексте.
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК 2.1 – формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта	<p><b>Знать:</b> основы формулировки проблемы, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели проекта.</p> <p><b>Уметь:</b> формулировать проблему, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели проекта.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками формулировки проблемы, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели проекта.</p>
		УК-2.2 – определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.	<p><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>
		УК-2.3 – анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ	<p><b>Знать:</b> основы анализа план-графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		решения поставленных задач.	<p>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>
		УК-2.4 – в рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы	<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>
		УК-2.5 – оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач	<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</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля. <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-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	<b>Знать:</b> стили общения на русском языке и язык 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

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		
			профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.
		УК-4.3 Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции	<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 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-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	<b>Знать:</b> методы определения задач саморазвития и

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	здоровьесберегающие технологии поддержания здорового образа с физиологическими особенностями своего организма. <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> 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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			деятельности.
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Анализирует факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	<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
		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	<b>Знать:</b> технику безопасности на рабочем месте и меры предотвращения

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	сторонам и их представителям	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 необходимы в процессе подготовки, организации, проведения процедуры

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		определяющие результат процедуры медиации	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 стороной.
ПК-3	Способен осуществлять сбор	ПК-3.1 Анализирует	<b>Знать:</b> организационные стратегии и структуру,

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	информации о потребностях организации персонала	организационные стратегии и структуру, особенности организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда	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> навыками консультационной работы руководителей

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.
ПК-4	Способен находить, привлекать, подбирать и отбирать персонал	ПК-4.1 Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами	<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 требованиям вакантных должностей (профессий,	<b><i>Знать:</i></b> основы управленческой психологии. <b><i>Уметь:</i></b> определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей).

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		специальностей)	<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 персонала.
		ПК-5.3 Осуществляет	<b>Знать:</b> основы планирования и

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой</i>	<i>Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		<p>подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>	<p>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.</p>
ПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	<p>ПК-6.1 Использует эффективные корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ</p>	<p><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>
		<p>ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными</p>	<p><b>Знать:</b> основы делового общения.  <b>Уметь:</b> осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации</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>		
		органами работников, общественными организациями, государственными органами	взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами <b><i>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</i></b> навыками организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами.
		ПК-6.3 Определяет эффективность мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями	<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.

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

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

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

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

### **4 Содержание практики**

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

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

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

Таблица 4 – Этапы и содержание практики

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

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

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

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

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

### 5 Указание форм отчетности по практике

Формы отчетности студентов о прохождении производственной преддипломной практики:

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

Структура отчета о производственной преддипломной практике:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.

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

4) Основная часть отчета.

- Характеристика деятельности предприятия по обеспечению профилактики конфликтов.

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

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

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

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

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

6) Список использованной литературы и источников.

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

Отчет должен быть оформлен в соответствии с:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Таблица 6.1 – Этапы формирования компетенций

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

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

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

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

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

Таблица 6.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

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

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

Код компетенции и/ этап (указывает название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				историческом развитии и социально-культурном контексте.
УК-2/ завершающий	<p>УК 2.1 – формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта.</p> <p>УК-2.2 Определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.</p> <p>УК-2.3 Анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач.</p> <p>УК-2.4 В рамках поставленных задач определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы</p> <p>УК-2.5 Оценивает решение</p>	<p><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</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
	поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированным и результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач.			в соответствии с запланированными результатами контроля. <b>Владеть (или Иметь опыт 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-4/ завершающий	УК-4.1 Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь,	<b>Знать:</b> стили общения на русском языке и язык жестов. <b>Уметь:</b> адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия. <b>Владеть (или</b>	<b>Знать:</b> особенности и правила перевода официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.	<b>Знать:</b> особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке; правила публичного выступления. <b>Уметь:</b> учитывать

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

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

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

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). УК-8.2 Идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций. УК-8.4 Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и</p>	<p>меры предотвращения чрезвычайных ситуаций. <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>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>	<p>рамках 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</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	техногенного происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях.			мероприятиях. <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.
ПК-1/ завершающий	ПК-1.1 Объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям. ПК-1.2 Определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. ПК-1.3 Решает организационные вопросы, связанные с	<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.	<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.	<b>Знать:</b> основные организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации; основы подготовки проектов документов (делопроизводство). <b>Уметь:</b> устанавливать суть организационных вопросов, связанных с

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

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ий	<p>ожидания сторон в отношении медиативной процедуры. ПК-2.2            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</p>	<p>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.</p>	<p>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 временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p>	<p>медиативной процедуры; 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,</p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.			определяющие результат процедуры медиации; навыками регулировки спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности; навыками согласования со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.
ПК-3/ завершающ ий	ПК-3.1 Анализирует организационные стратегии и структуру, особенности организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда. ПК-3.2 Определяет требования к	<b>Знать:</b> организационны е стратегии и структуру, особенности организации работы. <b>Уметь:</b> выявлять особенности организации работы на конкретных рабочих местах	<b>Знать:</b> основные требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям) <b>Уметь:</b> определять требования к вакантным должностям (профессиям,	<b>Знать:</b> основы управленческой психологии. <b>Уметь:</b> определять круг вопросов, касающихся обеспечения персоналом подразделений, организаций. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</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
	вакантным должностям (профессиям, специальностям). ПК-3.3 Консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.	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.	специальностям). <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками выбора значимых требований к вакантным должностям (профессиям, специальностям).	навыками консультационной работы руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.
ПК-4/ завершающий	ПК-4.1 Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов требованиям вакантных должностей	<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	<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	<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,

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	(профессий, специальностей).	поставленными задачами.	должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.	специальности. <b>Владеть (или 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/ завершающ ий	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	<b>Знать:</b> основы планирования профессиональн ой карьеры работников. <b>Уметь:</b> определять планы профессиональн ой карьеры работников в зависимости от их профессии, специальности. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>	<b>Знать:</b> основы планирования, методологии профессиональн ой карьеры работников. <b>Уметь:</b> определять планы, подбирать соответствующи е методические материалы и программы профессиональн ой карьеры работников в	<b>Знать:</b> основы планирования и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональн ой карьеры персонала. <b>Уметь:</b> осуществлять подбор мероприятий по развитию и построению профессиональн ой карьеры

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.	навыками составления планов профессиональной карьеры работников.	зависимости от их профессии, специальности. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками составления планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала.	персонала. <b>Владеть (или 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 представительными органами работников, общественными организациями, государственными	<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	<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	<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

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
	органами. ПК-6.3 Определяет эффективность мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями.	практик по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ.	организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами.	представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами. <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-1/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Характеристика руководителя практики от организации лидерских качеств обучающегося.
УК-2/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Графические материалы к отчету.
УК-4/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №1 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельного проведения диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения. <i>Раздел отчета о практике – Результаты проведенного диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения.</i>
УК-6/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №2 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельной обработки и систематизации полученных данных с помощью профессиональных программных комплексов и информационных технологий. Разделы отчета о практике: <i>– Анализ результатов диагностического обследования.</i> <i>- Оценка уровня конфликтности сотрудников учреждения, доминирующего типа реакции в конфликтной ситуации в сравнении с данными научных источников.</i>
УК-7/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №3 по практической подготовке, предусматривающее анализ организационной среды на предмет потенциальной или реально существующей конфликтности на основе использования диагностического инструментария конфликтологической науки (количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации). <i>Раздел отчета о практике:</i> <i>– Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.</i>
УК-8/	Дневник практики.

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

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

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

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

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

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

Таблица 6.4.1 – Шкала оценки отчета о практике и его защиты

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

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

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

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

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

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

**Основная литература:**

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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:**

24. 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.

25. 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.

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

27. 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.

28. 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.

29. 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.

30. 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.

31. 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.

32. 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.

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

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

### **Перечень методических указаний**

1. Практики: методические рекомендации для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. Т.Ю. Копылова. - Курск: ЮЗГУ, 2018. - 24 с. – Текст: электронный.

2. Практики: методические рекомендации о порядке прохождения практик для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. С.В. Дюмина. - Курск: ЮЗГУ, 2015. - 24 с. – Текст: электронный.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Определение места практики*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Особенности содержания практики*

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

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

#### *Особенности организации трудовой деятельности обучающихся*

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

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

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

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

*Особенности руководства практикой*

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

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

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

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

*Особенности учебно-методического обеспечения практики*

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

*Особенности проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации*

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

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

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

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

--	--	--	--	--	--	--	--