

Аннотация дисциплины «Тренинг поведения в конфликте»

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 3 ЗЕ (108 час.).

Цели и задачи дисциплины: Целью дисциплины является формирование профессиональной культуры использования тренинга как метода групповой и индивидуальной работы с конфликтом, умений и навыков разработки и проведения тренинга поведения в конфликте.

Основными задачами изучения учебной дисциплины являются: ознакомление с психологическими и методологическими основами разработки и проведения тренинга поведения в конфликте, с психологией тренинговой группы; овладение умениями и навыками постановки целей и задач тренинга, выбора, модификации и разработки психотехнических упражнений в соответствии с поставленными целями и задачами с учетом индивидуальных особенностей участников группы; приобретение опыта участника и ведущего тренинга поведения в конфликте; обучение навыкам разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала; формирование навыков организации взаимодействия с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов конфликтологического тренинга.

Основные дидактические единицы (разделы): Тренинг как метод работы с конфликтом. Исследование конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы. Кейсы и ролевые игры в тренинге поведения в конфликте. Методы анализа конфликта в контексте тренинга. Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения и техники). Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации. Тренинг переговоров в конфликтной ситуации. Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов. Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать: психологические основы конструктивного взаимодействия и командные роли; стили делового и межличностного общения, язык жестов; психологические основы эффективного предъявления собственной позиции; методологические основы разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала; психологические основы конструктивного взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами.

Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли в команде в условиях тренингового взаимодействия; выбирать стиль делового общения, адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к различным ситуациям тренингового взаимодействия; представлять свою точку зрения в различных ситуациях тренингового взаимодействия; разрабатывать планы, методические материалы и программы, используемые при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала; организовывать взаимодействие с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов конфликтологического тренинга.

Владеть: навыками анализа поведения членов команды в различных ситуациях тренингового взаимодействия; навыками анализа стилей общения, языка жестов в различных ситуациях тренингового взаимодействия; навыками анализа психологических аспектов представления собственной позиции в различных ситуациях тренингового взаимодействия; навыками анализа планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала; навыками анализа взаимодействия с различными

субъектами профессиональной и общественной деятельности с учетом использования методов конфликтологического тренинга.

Виды учебной работы: лекции, практические занятия.

Изучение дисциплины заканчивается зачетом.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

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

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

« 31 » августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Тренинг поведения в конфликте
 (наименование дисциплины)

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

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

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

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки (специальности) 37.03.02 «Конфликтология», на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 25.06. 2021 г.).

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

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии, доц., канд. псих. наук _____ Никитина Е.А.
Разработчик программы: _____
доц., канд. псих. наук _____ Копылова Т.Ю.

Согласовано: на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» августа 2021 г. протокол № 1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии, доцент, канд. психол. наук _____ Никитина Е.А.
Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 г., на заседании кафедры КуП пр. 1 от 31 августа 2021

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии, кандидат психологических наук _____ Никитина Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 06 2021 г., на заседании кафедры КуП пр. 16 от 28.06.2021

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии, кандидат психологических наук _____ Никитина Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «27» 06 2021 г., на заседании кафедры КуП пр. 14 от 30.06.2021

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии, кандидат психологических наук _____ Никитина Е.А.

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

1.1 Цель дисциплины

Формирование профессиональной культуры использования тренинга как метода групповой и индивидуальной работы с конфликтом, умений и навыков разработки и проведения тренинга поведения в конфликте.

1.2 Задачи дисциплины

- ознакомление с психологическими и методологическими основами разработки и проведения тренинга поведения в конфликте, с психологией тренинговой группы;
- овладение умениями и навыками постановки целей и задач тренинга, выбора, модификации и разработки психотехнических упражнений в соответствии с поставленными целями и задачами с учетом индивидуальных особенностей участников группы;
- приобретение опыта участника и ведущего тренинга поведения в конфликте;
- обучение навыкам разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала;
- формирование навыков организации взаимодействия с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов конфликтологического тренинга.

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

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

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

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК 3.2 – при реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	Знать: психологические основы конструктивного взаимодействия и командные роли Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли в команде в условиях тренингового взаимодействия Владеть: навыками анализа поведения членов команды в различных ситуациях тренингового взаимодействия
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК 4.1 – выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	Знать: стили делового и межличностного общения, язык жестов Уметь: выбирать стиль делового общения, адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к различным ситуациям тренингового взаимодействия Владеть: навыками анализа стилей общения, языка жестов в различных ситуациях тренингового взаимодействия
		УК 4.2 - представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	Знать: психологические основы эффективного предъявления собственной позиции Уметь: представлять свою точку зрения в различных ситуациях тренингового взаимодействия Владеть: навыками анализа психологических аспектов представления собственной позиции в различных ситуациях тренингового

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
код компетенции	наименование компетенции		
			взаимодействия
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.2 - разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала	Знать: методологические основы разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала Уметь: разрабатывать планы, методические материалы и программы, используемые при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала Владеть: навыками анализа планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала
ПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	ПК-6.2 - организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами	Знать: психологические основы конструктивного взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами Уметь: организовывать взаимодействие с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			конфликтологического тренинга Владеть: навыками анализа взаимодействия с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с учетом использования методов конфликтологического тренинга

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Тренинг поведения в конфликте» является элективной дисциплиной, входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

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

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

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	72
в том числе:	
лекции	36, из них практическая подготовка – 12.

лабораторные занятия	0
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	35,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

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

4.1 Содержание дисциплины

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

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Тренинг как метод работы с конфликтом	Тренинг как метод социально-психологического обучения. Цель и задачи тренинга поведения в конфликте. Варианты и модели построения тренинга поведения в конфликте.
2.	Исследование конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы	Тренинговые задания, направленные на изучение поведения участников группы в конфликтных ситуациях. Игровые разминки и упражнения энергизаторы.
3.	Кейсы и ролевые игры в тренинге поведения в конфликте	Кейс и ролевая игра как методы обучения. Специфика использования кейсов и ролевых игр в тренинге поведения в конфликте. Примеры работы с кейс-задачами и ролевыми играми в конфликтологическом тренинге.
4.	Методы анализа конфликта в контексте тренинга	Схема анализа конфликта. Методы выявления мотивации оппонентов. Картографирование конфликта. Оценка приоритетов и соотношения ресурсов конфликтующих сторон. Обоснование выбора стратегии взаимодействия. Техника «Матрица возможностей». Методический прием «Генератор альтернатив».
5.	Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения)	Значение управления эмоциями в конфликте. Упражнения и техники, направленные на изменение восприятия конфликтной ситуации и партнера по

	и техники)	взаимодействию. Методы и техники саморегуляции эмоционального состояния, повышения эмоциональной устойчивости.
6.	Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации	Понятие об ассертивном поведении. Исследование особенностей поведения в конфликте. Техники снижения эмоционального напряжения в процессе взаимодействия с партнером. Ассертивное поведение при обсуждении спорных вопросов.
7.	Тренинг переговоров в конфликтной ситуации	Переговоры как способ разрешения конфликта. Техники снижения эмоционального напряжения в процессе взаимодействия с партнером. Игры и упражнения, направленные на обучение эффективному ведению переговоров в конфликте.
8.	Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов	Внутриличностный конфликт как психологический феномен. Факторы конструктивного разрешения внутриличностного конфликта. Упражнения и техники, способствующие конструктивному разрешению внутриличностных конфликтов.
9.	Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации	Методы тренинговой работы в контексте применения конфликт-менеджмента в организации. Кейс-задачи и ролевые игры, тренинговые упражнения, используемые для обучения персонала разрешению различных видов организационных конфликтов и конфликтов при реализации профессиональной деятельности.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№ п/п	Раздел дисциплины, модуля	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек. час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Тренинг как метод работы с конфликтом	4	-	1, 2	У-1-8, МУ-1, 2	Т-1, 2 КЗ-1, 2	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6
2	Исследование конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы	4	-	3, 4	У-1-8, МУ-1, 2	Т-3 КЗ-3	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6
3	Кейсы и ролевые игры в тренинге поведения в конфликте	4	-	5, 6	У-1-8, МУ-1, 2	Т-4, 5 КЗ-4, 5	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6

4	Методы анализа конфликта в контексте тренинга	4	-	7, 8	У-1-8, МУ-1, 2	Т-6 КЗ-6	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6
5	Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения и техники)	4	-	9, 10	У-1-8, МУ-1, 2	Т-7 КЗ-7	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6
6	Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации	4	-	11, 12	У-1-8, МУ-1, 2	Т-8, 9 КЗ-8, 9	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6
7	Тренинг переговоров в конфликтной ситуации	4	-	13, 14	У-1-8, МУ-1, 2	Т-10 КЗ-10	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6
8	Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов	4	-	15, 16	У-1-8, МУ-1, 2	Т-11 КЗ-11	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6
9	Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации	4	-	17, 18	У-1-8, МУ-1, 2	Т-12, 13, 14 КЗ-12, 13, 14	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6

Т – тестирование, КЗ – решение кейс-задач

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Тренинг как метод работы с конфликтом	4
2	Исследование конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы	4
3	Кейсы и ролевые игры в тренинге поведения в конфликте	4, из них практическая подготовка – 4

4	Методы анализа конфликта в контексте тренинга	4
5	Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения и техники)	4
6	Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации	4, из них практическ ая подготовка – 4
7	Тренинг переговоров в конфликтной ситуации	4, из них практическ ая подготовка – 4
8	Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов	4
9	Использование методов тренинга при осуществлении конфликт- менеджмента в организации	4
	ИТОГО	36

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ пп	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Срок выполне ния, неделя	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Тренинг как метод работы с конфликтом	2 неделя	4
2	Исследование конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы	4 неделя	4
3	Кейсы и ролевые игры в тренинге поведения в конflikте	5 неделя	4
4	Методы анализа конфликта в контексте тренинга	8 неделя	4
5	Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения и техники)	10 неделя	4
6	Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации	12 неделя	4
7	Тренинг переговоров в конфликтной ситуации	14 неделя	4
8	Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конflikтов	16 неделя	4
9	Использование методов тренинга при осуществлении конflikt-менеджмента в организации	18 неделя	3,9
Итого:			35,9

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

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

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

библиотекой университета:

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

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:
 - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
 - заданий для самостоятельной работы;
 - вопросов к зачету;
 - методических указаний к выполнению практических работ

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Практическая подготовка обучающихся. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области.

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

№	Наименование раздела (лекции,	Используемые интерактивные	Объем,
---	-------------------------------	----------------------------	--------

п/п	практического или лабораторного занятия)	образовательные технологии	час.
1.	Лекция 6 Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации	Лекция с элементами дискуссии	2
2.	Лекция 9 Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации	Лекция с элементами дискуссии	2
3.	Практическое занятие 6 Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации	Решение ситуационных задач	2
4.	Практическое занятие 9 Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации	Решение ситуационных задач	2
	Итого		8

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины осуществляется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по направленности (профилю, специализации) программы бакалавриата.

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины организуется в модельных условиях (оборудованных (полностью или частично) в аудиториях, закрепленных за кафедрой коммуникологии и психологии ЮЗГУ).

Практическая подготовка обучающихся проводится в соответствии с положением П 02.181.

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

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки,

высокого профессионализма ученых, их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, разбор конкретных ситуаций, диспуты и др.);

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

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

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Социальная психология Деловые коммуникации	Управление персоналом Психология управления Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга Переговоры в социально-	Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Производственная практика в профильных

		трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров Учебно-ознакомительная практика	организациях
УК-4 - способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Иностранный язык Профессиональная этика конфликтолога Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Психология управления персоналом 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	Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Организационное и конфликтологическое консультирование Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Тренинг коммуникации Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика
ПК-5 - способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	Психология управления Управление персоналом Психология стресса Стресс-менеджмент в организации Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга		Психология профессионального развития и карьерного роста Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Производственная

		ая практика в профильных организациях Производствен ная преддипломная практика
ПК-6 - способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Переговоры в социально-трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров	Тренинг поведения в конflikте Тренинг коммуникации Тренинг переговоров Антикризисное управление в организации Производствен ная практика в профильных организациях Производствен ная преддипломная практика

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3 / завершающий	УК 3.2 – при реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	Знать: отдельные психологические принципы и способы конструктивного взаимодействия и командные роли Уметь:	Знать: основные психологические принципы и способы конструктивного взаимодействия и командные роли Уметь: учитывать	Знать: разнообразные психологические принципы и способы конструктивного взаимодействия и командные роли Уметь:

		учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли в команде в условиях простых ситуаций тренингового взаимодействия Владеть: элементарными навыками анализа поведения членов команды в простых ситуациях тренингового взаимодействия	особенности поведения других членов команды при реализации своей роли в команде в условиях типовых ситуаций тренингового взаимодействия Владеть: основными навыками анализа поведения членов команды в типовых ситуациях тренингового взаимодействия	учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли в команде в условиях типовых и сложных ситуаций тренингового взаимодействия Владеть: навыками системного анализа поведения членов команды в типовых и сложных ситуациях тренингового взаимодействия
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, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия УК 4.4 – представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	Знать: отдельные стили делового и межличностного общения, проявления языка жестов; отдельные психологические принципы и способы эффективного предъявления собственной позиции Уметь: выбирать стиль делового общения, адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к простым ситуациям тренингового взаимодействия;	Знать: основные стили делового и межличностного общения, проявления языка жестов; основные психологические принципы и способы эффективного предъявления собственной позиции Уметь: выбирать стиль делового общения, адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к типовым ситуациям тренингового взаимодействия;	Знать: разнообразные стили делового и межличностного общения, проявления языка жестов; разнообразные психологические принципы и способы эффективного предъявления собственной позиции Уметь: выбирать стиль делового общения, адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к типовым и сложным ситуациям тренингового

		представлять свою точку зрения в простых ситуациях тренингового взаимодействия Владеть: элементарными навыками анализа стилей общения, языка жестов в простых ситуациях тренингового взаимодействия; элементарными навыками анализа психологических аспектов представления собственной позиции в различных ситуациях тренингового взаимодействия	представлять свою точку зрения в типовых ситуациях тренингового взаимодействия Владеть: основными навыками анализа стилей общения, языка жестов в типовых ситуациях тренингового взаимодействия; основными навыками анализа психологических аспектов представления собственной позиции в различных ситуациях тренингового взаимодействия	взаимодействия; представлять свою точку зрения в типовых и сложных ситуациях тренингового взаимодействия Владеть: навыками системного анализа стилей общения, языка жестов в типовых и сложных ситуациях тренингового взаимодействия; навыками системного анализа психологических аспектов представления собственной позиции в различных ситуациях тренингового взаимодействия
ПК-5 / завершающий	ПК 5.2 - разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала	Знать: отдельные методологические правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала Уметь: разрабатывать	Знать: основные методологические правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала Уметь: разрабатывать	Знать: разнообразные методологические правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала Уметь: разрабатывать

		планы, методические материалы и программы, используемые при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала, с учетом отдельных методологических правил и принципов Владеть: элементарными навыками анализа планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала	методические материалы и программы, используемые при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала, с учетом основных методологических правил и принципов Владеть: основными навыками анализа планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала	планы, методические материалы и программы, используемые при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала, с учетом системы методологических правил и принципов Владеть: навыками системного анализа планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала
ПК-6 / завершающий	ПК 6.2 - организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами	Знать: отдельные психологические принципы и способы конструктивного взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами Уметь: организовывать	Знать: основные психологические принципы и способы конструктивного взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами Уметь: организовывать взаимодействие	Знать: разнообразные психологические принципы и способы конструктивного взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами Уметь: организовывать

		взаимодействие с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием отдельных методов конфликтологического тренинга Владеть: элементарными навыками анализа взаимодействия с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов конфликтологического тренинга	с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием основных методов конфликтологического тренинга Владеть: основными навыками анализа взаимодействия с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов конфликтологического тренинга	взаимодействие с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием разнообразных методов конфликтологического тренинга Владеть: навыками системного анализа взаимодействия с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов конфликтологического тренинга
--	--	--	--	---

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

Таблица 7.3 Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1.	Тренинг как метод работы с конфликтом	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест	1-15	Согласно табл. 7.2
				Кейс-задача	1	
2.	Исследование	УК-3	Лекция,	Тест	16-30	Согласно

	конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы	УК-4 ПК-5 ПК-6	практические занятия, СРС	Кейс-задача	2	табл. 7.2
3.	Кейсы и ролевые игры в тренинге поведения в конфликте	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест Кейс-задача, в т.ч. для контроля результатов практической подготовки	31-45 3	Согласно табл. 7.2
4.	Методы анализа конфликта в контексте тренинга	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест Кейс-задача	46-60 4	Согласно табл. 7.2
5.	Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения и техники)	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест Кейс-задача	61-75 5	Согласно табл. 7.2
6.	Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест Кейс-задача, в т.ч. для контроля результатов практической подготовки	76-90 6	Согласно табл. 7.2
7.	Тренинг переговоров в конфликтной ситуации	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест Кейс-задача, в т.ч. для контроля результатов практической подготовки	91-105 7-8	Согласно табл. 7.2
8.	Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест Кейс-задача	105-120 9-10	Согласно табл. 7.2
9.	Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест Кейс-задача	121-135 11-12	Согласно табл. 7.2

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Примеры тестовых заданий по теме 1 «Тренинг как метод работы с конфликтом».

Задание в закрытой форме.

Социально-психологический тренинг – это:

а) передача знаний, информации, формулировки, объяснений правил и т.п.;

б) область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении;

в) область практической психологии, направленная на повышение индивидуальной эффективности людей в разных сферах жизни.

Задание в открытой форме.

Тренинг – это _____

Задание на соотнесение.

Соотнесите между собой функции тренинга и их описания, на основе которых они выделены.

А) диагностическая

1) участники группы имеют возможность подготовиться к ситуациям, отсутствующим в личном опыте, рассмотреть и опробовать эффективные способы поведения в них в условиях минимального риска

Б) профилактическая

2) как тренер, так и участники группы имеют возможность определить различные модели поведения и реагирования, личностные качества участников группы, увидеть их сильные и слабые стороны

В) коррекционная

3) акцентируется внимание на слабых сторонах взаимодействия, и предлагаются различные способы для их изменения и формирования эффективных моделей поведения

Задание на последовательность.

Укажите правильную последовательность стадий изменения поведения участника тренинга: а) действие, б) переоценка, в) осознание, г) подготовка:

1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____

Кейс-задача для контроля результатов практической подготовки обучающихся на практическом занятии № 1.

Назовите методы психологической работы, описанные ниже:

А) Участникам тренинга предлагается подобрать как можно больше вариантов поведения в предложенной конфликтной ситуации. Сначала записываются все предложенные варианты, а затем проводится групповой анализ их конструктивности и эффективности.

Б) «Сядьте удобно. Спина прямая. Сделайте несколько глубоких вдохов. Расслабьтесь. Забудьте на время о заботах. Можно для полного расслабления подышать... Откиньте все мысли... Послушайте свое тело.

Выскажите свое намерение: что вас беспокоит? Какой конфликт Вы хотите разрешить? Представьте себе комнату и мысленно поставьте в этой комнате два стула. Представьте человека, с которым у вас ссора. Вот он садится перед вами на стул. Смотрите ему в глаза. Если это уместно, можете взять его за руку. Выскажите все, о чем хотели сказать, и прежде всего то, о чем вы этому человеку не могли сказать лично.

Теперь дайте слово партнеру, пусть онотреагирует на сказанное и поведает о том, что его волнует. Выслушайте до конца, не перебивая...» (метод представлен не полностью)

В) Группе предлагается описание конкретной конфликтной ситуации. Затем группа делится на команды по несколько человек, каждая из которых выбирает своего руководителя (лидера) из участников, имеющих организаторские способности. Все члены команды рассматривают «производственную ситуацию», готовят ответ, лидер устанавливает очередность выступлений членов команды. Ситуацией управляет преподаватель (ведущий). Для окончательной оценки правильности ответа избирается комиссия по трудовым спорам (3-5 чел.), возглавляемая председателем, выбранным из ее членов.

Г) «Разбейтесь на пары. Сейчас вы будете по очереди выполнять роль ведущего и ведомого. Ведущий взаимодействует с партнером на некотором расстоянии от него, не дотрагиваясь до его тела, но как бы прикасаясь к его «ауре». Ведомый, стоя на месте с закрытыми глазами, реагирует на эти «прикосновения» непроизвольно, так, как «просит его тело»: мускулатура напрягается или расслабляется, дыхание становится свободным, глубоким или сдавленным, поверхностным и т. д. Задача ведущего – попытаться выявить то расстояние, на котором удастся воздействовать на партнера, вызывая его непроизвольные реакции, а также характер прикосновений, порождающий те или иные реакции. Задача ведомого – отследить, чувствует ли он дистантные «прикосновения», выполняемые ведущим, и понаблюдать за собственными ощущениями в процессе выполнения упражнения».

Определите цели и задачи, которые решаются в процессе использования данных методов? Приведите примеры других методов тренинговой работы, которые могут быть использованы при проведении тренинга поведения в конфликте.

Кейс-задача для контроля результатов практической подготовки обучающихся на практическом занятии № 3.

Конфликтолог включил в тренинг поведения в конфликте следующие психологические упражнения. Определите цели и задачи, для решения которых они могут быть использованы.

А) Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации можно предложить следующие:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы.

Б) Упражнение выполняется в парах. Партнеры договариваются о том, какую конфликтную ситуацию они будут разыгрывать в течении 5-7 минут. Каждый участник тренинговой группы выбирает нежелательное личное поведение в конфликте или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается. Если член группы не осознает этого поведения, он должен преувеличить его. К примеру, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен полностью изменить его. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

В) Участники тренинга образуют круг. Один человек встает в центр круга. Он должен упасть на руки кому-либо из круга, для этого нужно закрыть глаза, расслабиться и падать назад. Каждый должен иметь возможность падать и ловить.

Предложите другие упражнения для решения аналогичных целей и задач.

Кейс-задача для контроля результатов практической подготовки обучающихся на практическом занятии № 6.

Опишите психологические упражнения, которые будут способствовать решению задач участниками тренинговой группы, которые они сформулировали следующим образом:

А) «Когда со мною кто-то не соглашается, я начинаю злиться и реагирую импульсивно и раздраженно...»;

Б) «Мне не нравится, что я выполняю слишком много работы по дому, но мне неловко попросить своего мужа, чтобы он взял на себя часть обязанностей...»;

В) «Когда начальник начинает кричать на меня, я впадаю в ступор и ничего не могу сказать...»;

Г) «Я много раз говорила своему сыну, чтобы он мыл за собой посуду, но он по-прежнему не делает этого...».

Кейс-задача для контроля результатов практической подготовки обучающихся на практическом занятии № 7.

Модифицируйте представленное ниже упражнение в соответствии с поставленными задачами и условиями тренинговой работы:

- 1) упражнение должно максимально задействовать ресурсы всей группы;
- 2) на упражнение необходимо потратить минимум времени;
- 3) упражнение должно способствовать формированию навыков уверенного поведения.

Упражнение. «Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы».

Кейс-задача для контроля результатов практической подготовки обучающихся на практическом занятии № 9.

Конфликтолог, который разрабатывает тренинг поведения в конфликте, ставит следующие цели и задачи тренинговой работы.

Цель тренинга - предоставление возможности участникам тренинга получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Задачи тренинга:

- обучение методам нахождения решений в конфликтных ситуациях;
- помочь участникам научиться непредвзято оценивать конфликтную ситуацию;
- помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере).

Опишите упражнения, которые можно использовать для решения данных целей и задач.

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

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации

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

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

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

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

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

Результаты практической подготовки (*умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции*) проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

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

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

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Человек с типом поведения «Миротворец»:

- а) спокойный, умеет контролировать свои эмоции;
- б) с заниженной самооценкой, таких людей, как правило, не уважают;
- в) равнодушен ко всему вокруг.

Задание в открытой форме:

Ассертивность – это:

Задание на установление правильной последовательности.

Укажите правильную последовательность этапов проведения тренинга:

а) этап – основной или диагностический; б) организационно-подготовительный; в) вводно-ознакомительный.

1_____ 2_____ 3_____

Задание на установление соответствия:

Соотнесите между собой стадии изменения поведения участника тренинга и основные процессы изменения:

- | | |
|---------------|------------------|
| А) осознание | 1) поведенческие |
| Б) действие | 2) когнитивные |
| В) переоценка | 3) мотивационные |
| Г) подготовка | 4) аффективные |

Компетентностно-ориентированная задача:

Определите стадию развития тренинговой группы, на которой возможно использование данного упражнения. Обоснуйте свою точку зрения. Наличие каких условий в группе делает использование этого упражнения эффективным.

Упражнение «Отверженный»: «У каждого из нас, наверное, есть черты характера, привычки, мешающие нам в жизни, которые мы хотели бы изменить. Один из участников сейчас выйдет из комнаты на некоторое время. Все остальные члены группы должны будут сформулировать 5-7 причин, по которым данного человека можно (или нужно) «отвергнуть». Например, часто бывает груб с окружающими, слишком заносчив, крайне необщителен, очень обидчив и т. д. Выбирается «секретарь», основная задача которого - записать все причины, перечисленные членами группы, на отдельный лист. Причем в список причин включаются только те, которые приняты большинством голосов. Выходивший участник после составления списка причин, по которым его можно «отвергнуть», приглашается ведущим. Он должен сначала сам назвать возможные причины «отвержения», которые, по его мнению, могла написать группа. После этого ему вручается список, который составила группа. Участник может задать любой вопрос, если есть такая необходимость.

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

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

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

– положение П 02.016–2018 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

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

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие 1, 2 (Тренинг как метод работы с конфликтом)	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 3, 4 (Исследование конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы)	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 5, 6 (Кейсы и ролевые игры в тренинге поведения в конфликте)	3	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 7, 8 (Методы анализа конфликта в контексте тренинга)	3	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 9, 10 (Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения и техники))	3	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 11, 12 (Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации)	3	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 13, 14 (Тренинг переговоров в конфликтной ситуации)	3	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 15, 16 (Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов)	3	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 17, 18	2	Выполнил, доля	4	Выполнил, доля

(Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации)		правильных ответов менее 50%		правильных ответов более 50%
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	0		36	
Итого	24		100	

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

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

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

8.1 Основная учебная литература

1. Конфликтология : [Электронный ресурс] : 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>. - Б. ц.

2. Левкин, В. Е. Тренинг конфликтнезависимости : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 166 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450205> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр.: с. 153-162. – ISBN 978-5-4475-8756-7. – DOI 10.23681/450205. – Текст : электронный.

3. Левкин, В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 209 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр.: с. 195-203. – ISBN 978-5-4475-8755-0. – DOI 10.23681/450202. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

4. Абрамова, Г. С. Практическая психология : учебное пособие : [16+] / Г. С. Абрамова. – Москва : Прометей, 2018. – 541 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483174>

(дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-906879-70-7. – Текст : электронный.

5. Мальханова, И. А. Коммуникативный тренинг : учебное пособие / И. А. Мальханова. - М. : Академический Проект, 2006. - 165 с. - (Gaudeamus). - Б. ц. - Текст : непосредственный.

6. Гуревич, П. С. Психология личности : учебное пособие / П. С. Гуревич. – Москва : Юнити, 2015. – 559 с. – (Актуальная психология). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118128> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01588-0. – Текст : электронный.

7. Светлов, В. А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов : учебное пособие / В. А. Светлов. - М. : Либроком, 2009. - 304 с. - ISBN 978-5-397-004 76-3 : 365.31 р. - Текст : непосредственный.

8. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник : [16+] / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шаркова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 238 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02402-3. – Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Тренинг поведения в конфликте : методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология для всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. С. В. Дюмина. - Курск : ЮЗГУ, 2015. - 29 с. - Текст : электронный.

2. Тренинг поведения в конфликте : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Т. Ю. Копылова. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 29 с. - Текст : электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Профессиональный психологический инструментарий:

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)

2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспресс-диагностики суицидального риска

3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»

4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;

5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»

6. ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система
 7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий
Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
 8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий
Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
 9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
 10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
 11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
 12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;
 13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98»
Диагностика межличностных отношений;
 14. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой)
Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.
- Учебно-наглядные пособия:
1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»
 2. Основные этапы психолого-педагогического исследования
 3. Основные направления развития западной конфликтологии
 4. Функции трудовых конфликтов
 5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта
 6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву)
 7. Конфликтная ситуация
 8. Отрасли психологии
 9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу
 10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.
- Журналы в библиотеке университета:
- Психологический журнал
- Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

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

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://www.biblioclub.ru>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://elibrary.kstu.kursk.ru>
4. Электронно-библиотечная система «Лань» коллекции изданий гуманитарного профиля и периодические издания (бесплатный контент): <http://e.lanbook.com/>
5. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические занятия.

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

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

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

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

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

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

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

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до зачета не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;

- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;

- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;

- к зачету необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

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

Libreoffice операционная система Windows

Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

Для осуществления практической подготовки обучающихся при реализации дисциплины используются оборудование и технические средства обучения кафедры коммуникологии и психологии:

- ноутбук ASUSX50VL PMД-T2330/14/1024M/|16,
- ноутбук LENOWOG580 (59405173)202OM/40961500/DVD-S,
- проектор inFocusIN 124+(39945.45),
- диктофон цифровой SonyICD-PX312F,
- видеокамера Флеш PanasonicHC-V700,
- устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог»,
- указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color.

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

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

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала

(понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

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

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

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

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

Аннотация дисциплины «Тренинг поведения в конфликте»

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 3 ЗЕ (108 час.).

Цели и задачи дисциплины: Целью дисциплины является формирование профессиональной культуры использования тренинга как метода групповой и индивидуальной работы с конфликтом, умений и навыков разработки и проведения тренинга поведения в конфликте.

Основными задачами изучения учебной дисциплины являются: ознакомление с психологическими и методологическими основами разработки и проведения тренинга поведения в конфликте, с психологией тренинговой группы; овладение умениями и навыками постановки целей и задач тренинга, выбора, модификации и разработки психотехнических упражнений в соответствии с поставленными целями и задачами с учетом индивидуальных особенностей участников группы; приобретение опыта участника и ведущего тренинга поведения в конфликте; обучение навыкам разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала; формирование навыков организации взаимодействия с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов конфликтологического тренинга.

Основные дидактические единицы (разделы): Тренинг как метод работы с конфликтом. Исследование конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы. Кейсы и ролевые игры в тренинге поведения в конфликте. Методы анализа конфликта в контексте тренинга. Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения и техники). Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации. Тренинг переговоров в конфликтной ситуации. Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов. Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать: психологические основы конструктивного взаимодействия и командные роли; стили делового и межличностного общения, язык жестов; психологические основы эффективного предъявления собственной позиции; методологические основы разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала; психологические основы конструктивного взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами.

Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли в команде в условиях тренингового взаимодействия; выбирать стиль делового общения, адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к различным ситуациям тренингового взаимодействия; представлять свою точку зрения в различных ситуациях тренингового взаимодействия; разрабатывать планы, методические материалы и программы, используемые при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала; организовывать взаимодействие с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов конфликтологического тренинга.

Владеть: навыками анализа поведения членов команды в различных ситуациях тренингового взаимодействия; навыками анализа стилей общения, языка жестов в различных ситуациях тренингового взаимодействия; навыками анализа психологических аспектов представления собственной позиции в различных ситуациях тренингового взаимодействия; навыками анализа планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала; навыками анализа взаимодействия с различными

субъектами профессиональной и общественной деятельности с учетом использования методов конфликтологического тренинга.

Виды учебной работы: лекции, практические занятия.

Изучение дисциплины заканчивается зачетом.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

лингвистики и межкультурной
коммуникации

(наименование ф-та полностью)

 О.Л. Ворошилова

(подпись, инициалы, фамилия)

«31» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Тренинг поведения в конфликте

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология,

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

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

(наименование направленности (профиля, специализации))

форма обучения очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки (специальности) 37.03.02 «Конфликтология», на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 25.06. 2021 г.).

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

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии, доц., канд. псих. наук _____ Никитина Е.А.
Разработчик программы: _____
доц., канд. псих. наук _____ Копылова Т.Ю.

Согласовано: на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» августа 2021 г. протокол № 1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии, доцент, канд. психол. наук _____ Никитина Е.А.
/Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 г., на заседании кафедры Кип пр. № 14 от 20.06.21.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии, кандидат психологических наук _____ Никитина Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «23» 06 2022 г., на заседании кафедры Кип пр. № 14 от 27.06.2022.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии, кандидат психологических наук _____ Никитина Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «27» 06 2023 г., на заседании кафедры пр. № 14 от 30.06.23.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии, кандидат психологических наук _____ Никитина Е.А.

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

1.1 Цель дисциплины

Формирование профессиональной культуры использования тренинга как метода групповой и индивидуальной работы с конфликтом, умений и навыков разработки и проведения тренинга поведения в конфликте.

1.2 Задачи дисциплины

- ознакомление с психологическими и методологическими основами разработки и проведения тренинга поведения в конфликте, с психологией тренинговой группы;
- овладение умениями и навыками постановки целей и задач тренинга, выбора, модификации и разработки психотехнических упражнений в соответствии с поставленными целями и задачами с учетом индивидуальных особенностей участников группы;
- приобретение опыта участника и ведущего тренинга поведения в конфликте;
- обучение навыкам разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала;
- формирование навыков организации взаимодействия с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов конфликтологического тренинга.

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

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК 3.2 – при реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	Знать: психологические основы конструктивного взаимодействия и командные роли Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
код компетенции	наименование компетенции		
			реализации своей роли в команде в условиях тренингового взаимодействия Владеть: навыками анализа поведения членов команды в различных ситуациях тренингового взаимодействия
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК 4.1 – выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	Знать: стили делового и межличностного общения, язык жестов Уметь: выбирать стиль делового общения, адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к различным ситуациям тренингового взаимодействия Владеть: навыками анализа стилей общения, языка жестов в различных ситуациях тренингового взаимодействия
		УК 4.2 - представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	Знать: психологические основы эффективного предъявления собственной позиции Уметь: представлять свою точку зрения в различных ситуациях тренингового взаимодействия Владеть: навыками анализа психологических аспектов представления собственной позиции в различных ситуациях тренингового взаимодействия

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
код компетенции	наименование компетенции		
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.2 - разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала	Знать: методологические основы разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала Уметь: разрабатывать планы, методические материалы и программы, используемые при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала Владеть: навыками анализа планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала
ПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	ПК-6.2 - организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами	Знать: психологические основы конструктивного взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами Уметь: организовывать взаимодействие с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов конфликтологического тренинга

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			Владеть: навыками анализа взаимодействия с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с учетом использования методов конфликтологического тренинга

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Тренинг поведения в конфликте» является элективной дисциплиной, входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

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

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

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	48
в том числе:	
лекции	16, из них практическая подготовка – 8.
лабораторные занятия	0
практические занятия	32

Самостоятельная работа обучающихся (всего)	55,9
Контроль (подготовка к экзамену)	4
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

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

4.1 Содержание дисциплины

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

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Тренинг как метод работы с конфликтом	Тренинг как метод социально-психологического обучения. Цель и задачи тренинга поведения в конфликте. Варианты и модели построения тренинга поведения в конфликте.
2.	Исследование конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы	Тренинговые задания, направленные на изучение поведения участников группы в конфликтных ситуациях. Игровые разминки и упражнения энергизаторы.
3.	Кейсы и ролевые игры в тренинге поведения в конфликте	Кейс и ролевая игра как методы обучения. Специфика использования кейсов и ролевых игр в тренинге поведения в конфликте. Примеры работы с кейс-задачами и ролевыми играми в конфликтологическом тренинге.
4.	Методы анализа конфликта в контексте тренинга	Схема анализа конфликта. Методы выявления мотивации оппонентов. Картографирование конфликта. Оценка приоритетов и соотношения ресурсов конфликтующих сторон. Обоснование выбора стратегии взаимодействия. Техника «Матрица возможностей». Методический прием «Генератор альтернатив».
5.	Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения и техники)	Значение управления эмоциями в конфликте. Упражнения и техники, направленные на изменение восприятия конфликтной ситуации и партнера по взаимодействию. Методы и техники саморегуляции эмоционального состояния, повышения эмоциональной устойчивости.

6.	Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации	Понятие об ассертивном поведении. Исследование особенностей поведения в конфликте. Техники снижения эмоционального напряжения в процессе взаимодействия с партнером. Ассертивное поведение при обсуждении спорных вопросов.
7.	Тренинг переговоров в конфликтной ситуации	Переговоры как способ разрешения конфликта. Техники снижения эмоционального напряжения в процессе взаимодействия с партнером. Игры и упражнения, направленные на обучение эффективному ведению переговоров в конфликте.
8.	Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов	Внутриличностный конфликт как психологический феномен. Факторы конструктивного разрешения внутриличностного конфликта. Упражнения и техники, способствующие конструктивному разрешению внутриличностных конфликтов.
9.	Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации	Методы тренинговой работы в контексте применения конфликт-менеджмента в организации. Кейс-задачи и ролевые игры, тренинговые упражнения, используемые для обучения персонала разрешению различных видов организационных конфликтов и конфликтов при реализации профессиональной деятельности.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№ п/п	Раздел дисциплины, модуля	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек. час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Тренинг как метод работы с конфликтом. Исследование конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы	2	-	1, 2	У-1-8, МУ-1, 2	Т-1, 2 КЗ-1, 2	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6
2	Кейсы и ролевые игры в тренинге поведения в конфликте	2	-	3, 4	У-1-8, МУ-1, 2	Т-4, 5 КЗ-4, 5	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6
3	Методы анализа конфликта в контексте тренинга	2	-	5, 6	У-1-8, МУ-1, 2	Т-6 КЗ-6	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6

4	Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения и техники)	2	-	7, 8	У-1-8, МУ-1, 2	Т-7 КЗ-7	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6
5	Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации	2	-	9, 10	У-1-8, МУ-1, 2	Т-8, 9 КЗ-8, 9	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6
6	Тренинг переговоров в конфликтной ситуации	2	-	11, 12	У-1-8, МУ-1, 2	Т-10 КЗ-10	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6
7	Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов	2	-	13, 14	У-1-8, МУ-1, 2	Т-11 КЗ-11	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6
8	Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации	2	-	15, 16	У-1-8, МУ-1, 2	Т-12, 13, 14 КЗ-12, 13, 14	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6

Т – тестирование, КЗ – решение кейс-задач

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Тренинг как метод работы с конфликтом. Исследование конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы	4, из них практическая подготовка – 2
2	Кейсы и ролевые игры в тренинге поведения в конфликте	4, из них практическая подготовка – 2
3	Методы анализа конфликта в контексте тренинга	4
4	Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения и техники)	4
5	Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации	4, из них

		практическая подготовка – 2
6	Тренинг переговоров в конфликтной ситуации	4, из них практическая подготовка – 2
7	Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов	4
8	Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации	4
	ИТОГО	32

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ пп	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Срок выполнения, неделя	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Тренинг как метод работы с конфликтом. Исследование конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы	2 неделя	7
2	Кейсы и ролевые игры в тренинге поведения в конфликте	4 неделя	7
3	Методы анализа конфликта в контексте тренинга	6 неделя	7
4	Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения и техники)	8 неделя	7
5	Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации	10 неделя	7
6	Тренинг переговоров в конфликтной ситуации	12 неделя	7
7	Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов	14 неделя	7
8	Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации	16 неделя	6,9
Итого:			55,9

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

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

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

библиотекой университета:

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

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:
 - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
 - заданий для самостоятельной работы;
 - вопросов к зачету;
 - методических указаний к выполнению практических работ

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Практическая подготовка обучающихся. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области.

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

№ п/п	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
5.	Лекция 5 Тренинг асертивного поведения в конфликтной ситуации	Лекция с элементами дискуссии	2

6.	Лекция 8 Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации	Лекция с элементами дискуссии	2
7.	Практическое занятие 5 Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации	Решение ситуационных задач	2
8.	Практическое занятие 8 Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации	Решение ситуационных задач	2
	Итого		8

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины осуществляется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по направленности (профилю, специализации) программы бакалавриата.

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины организуется в модельных условиях (оборудованных (полностью или частично) в аудиториях, закрепленных за кафедрой коммуникологии и психологии ЮЗГУ).

Практическая подготовка обучающихся проводится в соответствии с положением П 02.181.

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

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

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

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, разбор конкретных ситуаций, диспуты и др.);

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

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

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Социальная психология Деловые коммуникации	Управление персоналом Психология управления Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга Переговоры в социально-трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров Учебно-	Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Производственная практика в профильных организациях

		ознакомительная практика	
УК-4 - способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Иностранный язык Профессиональная этика конфликтолога Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации	Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Психология управления Управление персоналом 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	Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Организационное и конфликтологическое консультирование Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Тренинг коммуникации Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика
ПК-5 - способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	Психология управления Управление персоналом Психология стресса Стресс-менеджмент в организации Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга		Психология профессионального развития и карьерного роста Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика

		практика
ПК-6 - способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Переговоры в социально-трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров	Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Тренинг переговоров Антикризисное управление в организации Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3 / завершающий	УК 3.2 – при реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	Знать: отдельные психологические принципы и способы конструктивного взаимодействия и командные роли Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации	Знать: основные психологические принципы и способы конструктивного взаимодействия и командные роли Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли в	Знать: разнообразные психологические принципы и способы конструктивного взаимодействия и командные роли Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации

		своей роли в команде в условиях простых ситуаций тренингового взаимодействия Владеть: элементарными навыками анализа поведения членов команды в простых ситуациях тренингового взаимодействия	команде в условиях типовых ситуаций тренингового взаимодействия Владеть: основными навыками анализа поведения членов команды в типовых ситуациях тренингового взаимодействия	своей роли в команде в условиях типовых и сложных ситуаций тренингового взаимодействия Владеть: навыками системного анализа поведения членов команды в типовых и сложных ситуациях тренингового взаимодействия
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, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия УК 4.4 – представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	Знать: отдельные стили делового и межличностного общения, проявления языка жестов; отдельные психологические принципы и способы эффективного предъявления собственной позиции Уметь: выбирать стиль делового общения, адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к простым ситуациям тренингового взаимодействия; представлять свою точку зрения в простых ситуациях тренингового	Знать: основные стили делового и межличностного общения, проявления языка жестов; основные психологические принципы и способы эффективного предъявления собственной позиции Уметь: выбирать стиль делового общения, адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к типовым ситуациям тренингового взаимодействия; представлять свою точку зрения в типовых ситуациях тренингового	Знать: разнообразные стили делового и межличностного общения, проявления языка жестов; разнообразные психологические принципы и способы эффективного предъявления собственной позиции Уметь: выбирать стиль делового общения, адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к типовым и сложным ситуациям тренингового взаимодействия; представлять свою точку зрения в типовых и сложных

		взаимодействия Владеть: элементарными навыками анализа стилей общения, языка жестов в простых ситуациях тренингового взаимодействия; элементарными навыками анализа психологических аспектов представления собственной позиции в различных ситуациях тренингового взаимодействия	взаимодействия Владеть: основными навыками анализа стилей общения, языка жестов в типовых ситуациях тренингового взаимодействия; основными навыками анализа психологических аспектов представления собственной позиции в различных ситуациях тренингового взаимодействия	ситуациях тренингового взаимодействия Владеть: навыками системного анализа стилей общения, языка жестов в типовых и сложных ситуациях тренингового взаимодействия; навыками системного анализа психологических аспектов представления собственной позиции в различных ситуациях тренингового взаимодействия
ПК-5 / завершающий	ПК 5.2 - разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала	Знать: отдельные методологические правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала Уметь: разрабатывать планы, методические материалы и программы, используемые при подготовке	Знать: основные методологические правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала Уметь: разрабатывать планы, методические материалы и программы, используемые при подготовке и реализации	Знать: разнообразные методологические правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала Уметь: разрабатывать планы, методические материалы и программы, используемые при подготовке

		и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала, с учетом отдельных методологических правил и принципов Владеть: элементарными навыками анализа планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала	конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала, с учетом основных методологических правил и принципов Владеть: основными навыками анализа планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала	и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала, с учетом системы методологических правил и принципов Владеть: навыками системного анализа планов, методических материалов и программ, используемых при подготовке и реализации конфликтологических тренингов для обучения и развития персонала
ПК-6 / завершающий	ПК 6.2 - организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами	Знать: отдельные психологические принципы и способы конструктивного взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами Уметь: организовывать взаимодействие с различными субъектами профессиональной и общественной	Знать: основные психологические принципы и способы конструктивного взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами Уметь: организовывать взаимодействие с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с	Знать: разнообразные психологические принципы и способы конструктивного взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами Уметь: организовывать взаимодействие с различными субъектами профессиональной и общественной

		деятельности с использованием отдельных методов конфликтологического тренинга Владеть: элементарными навыками анализа взаимодействия с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов конфликтологического тренинга	использованием основных методов конфликтологического тренинга Владеть: основными навыками анализа взаимодействия с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов конфликтологического тренинга	деятельности с использованием разнообразных методов конфликтологического тренинга Владеть: навыками системного анализа взаимодействия с различными субъектами профессиональной и общественной деятельности с использованием методов конфликтологического тренинга
--	--	---	---	--

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

Таблица 7.3 Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
10.	Тренинг как метод работы с конфликтом. Исследование конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест	1-15	Согласно табл. 7.2
				Кейс-задача	1	
11.	Кейсы и ролевые	УК-3	Лекция,	Тест	31-45	Согласно

	игры в тренинге поведения в конфликте	УК-4 ПК-5 ПК-6	практические занятия, СРС	Кейс-задача, в т.ч. для контроля результатов практической подготовки	3	табл. 7.2
12.	Методы анализа конфликта в контексте тренинга	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест Кейс-задача	46-60 4	Согласно табл. 7.2
13.	Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения и техники)	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест Кейс-задача	61-75 5	Согласно табл. 7.2
14.	Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест Кейс-задача, в т.ч. для контроля результатов практической подготовки	76-90 6	Согласно табл. 7.2
15.	Тренинг переговоров в конфликтной ситуации	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест Кейс-задача, в т.ч. для контроля результатов практической подготовки	91-105 7-8	Согласно табл. 7.2
16.	Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест Кейс-задача	105-120 9-10	Согласно табл. 7.2
17.	Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации	УК-3 УК-4 ПК-5 ПК-6	Лекция, практические занятия, СРС	Тест Кейс-задача, в т.ч. для контроля результатов практической подготовки	121-135 11-12	Согласно табл. 7.2

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Примеры тестовых заданий по теме 1 «Тренинг как метод работы с конфликтом».

Задание в закрытой форме.

Социально-психологический тренинг – это:

а) передача знаний, информации, формулировки, объяснений правил и т.п.;

б) область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении;

в) область практической психологии, направленная на повышение индивидуальной эффективности людей в разных сферах жизни.

Задание в открытой форме.

Тренинг – это _____

Задание на соотнесение.

Соотнесите между собой функции тренинга и их описания, на основе которых они выделены.

А) диагностическая	1) участники группы имеют возможность подготовиться к ситуациям, отсутствующим в личном опыте, рассмотреть и опробовать эффективные способы поведения в них в условиях минимального риска
Б) профилактическая	2) как тренер, так и участники группы имеют возможность определить различные модели поведения и реагирования, личностные качества участников группы, увидеть их сильные и слабые стороны
В) коррекционная	3) акцентируется внимание на слабых сторонах взаимодействия, и предлагаются различные способы для их изменения и формирования эффективных моделей поведения

Задание на последовательность.

Укажите правильную последовательность стадий изменения поведения участника тренинга: а) действие, б) переоценка, в) осознание, г) подготовка:

1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____

Кейс-задача для контроля результатов практической подготовки обучающихся на практическом занятии № 1.

Назовите методы психологической работы, описанные ниже:

А) Участникам тренинга предлагается подобрать как можно больше вариантов поведения в предложенной конфликтной ситуации. Сначала записываются все предложенные варианты, а затем проводится групповой анализ их конструктивности и эффективности.

Б) «Сядьте удобно. Спина прямая. Сделайте несколько глубоких вдохов. Расслабьтесь. Забудьте на время о заботах. Можно для полного расслабления подышать... Откиньте все мысли... Послушайте свое тело.

Выскажите свое намерение: что вас беспокоит? Какой конфликт Вы хотите разрешить? Представьте себе комнату и мысленно поставьте в этой комнате два стула. Представьте человека, с которым у вас ссора. Вот он садится перед вами на стул. Смотрите ему в глаза. Если это уместно, можете взять его за руку. Выскажите все, о чем хотели сказать, и прежде всего то, о чем вы этому человеку не могли сказать лично.

Теперь дайте слово партнеру, пусть он отреагирует на сказанное и поведает о том, что его волнует. Выслушайте до конца, не перебивая...» (метод представлен не полностью)

В) Группе предлагается описание конкретной конфликтной ситуации. Затем группа делится на команды по несколько человек, каждая из которых выбирает своего руководителя (лидера) из участников, имеющих организаторские способности. Все члены команды рассматривают «производственную ситуацию», готовят ответ, лидер устанавливает очередность выступлений членов команды. Ситуацией управляет преподаватель (ведущий). Для окончательной оценки правильности ответа избирается комиссия по трудовым спорам (3-5 чел.), возглавляемая председателем, выбранным из ее членов.

Г) «Разбейтесь на пары. Сейчас вы будете по очереди выполнять роль ведущего и ведомого. Ведущий взаимодействует с партнером на некотором расстоянии от него, не дотрагиваясь до его тела, но как бы прикасаясь к его «ауре». Ведомый, стоя на месте с закрытыми глазами, реагирует на эти «прикосновения» произвольно, так, как «просит его тело»: мускулатура напрягается или расслабляется, дыхание становится свободным, глубоким или сдавленным, поверхностным и т. д. Задача ведущего – попытаться выявить то расстояние, на котором удастся воздействовать на партнера, вызывая его произвольные реакции, а также характер прикосновений, порождающий те или иные реакции. Задача ведомого – отследить, чувствует ли он дистантные «прикосновения», выполняемые ведущим, и понаблюдать за собственными ощущениями в процессе выполнения упражнения».

Определите цели и задачи, которые решаются в процессе использования данных методов? Приведите примеры других методов тренинговой работы, которые могут быть использованы при проведении тренинга поведения в конфликте.

Кейс-задача для контроля результатов практической подготовки обучающихся на практическом занятии № 3.

Конфликтолог включил в тренинг поведения в конфликте следующие психологические упражнения. Определите цели и задачи, для решения которых они могут быть использованы.

А) Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации можно предложить следующие:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы.

Б) Упражнение выполняется в парах. Партнеры договариваются о том, какую конфликтную ситуацию они будут разыгрывать в течении 5-7 минут. Каждый участник тренинговой группы выбирает нежелательное личное поведение в конфликте или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается. Если член группы не осознает этого поведения, он должен преувеличить его. К примеру, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен полностью изменить его. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

В) Участники тренинга образуют круг. Один человек встает в центр круга. Он должен упасть на руки кому-либо из круга, для этого нужно закрыть глаза, расслабиться и падать назад. Каждый должен иметь возможность падать и ловить.

Предложите другие упражнения для решения аналогичных целей и задач.

Кейс-задача для контроля результатов практической подготовки обучающихся на практическом занятии № 6.

Опишите психологические упражнения, которые будут способствовать решению задач участниками тренинговой группы, которые они сформулировали следующим образом:

А) «Когда со мною кто-то не соглашается, я начинаю злиться и реагирую импульсивно и раздраженно...»;

Б) «Мне не нравится, что я выполняю слишком много работы по дому, но мне неловко попросить своего мужа, чтобы он взял на себя часть обязанностей...»;

В) «Когда начальник начинает кричать на меня, я впадаю в ступор и ничего не могу сказать...»;

Г) «Я много раз говорила своему сыну, чтобы он мыл за собой посуду, но он по-прежнему не делает этого...».

Кейс-задача для контроля результатов практической подготовки обучающихся на практическом занятии № 7.

Модифицируйте представленное ниже упражнение в соответствии с поставленными задачами и условиями тренинговой работы:

4) упражнение должно максимально задействовать ресурсы всей группы;

5) на упражнение необходимо потратить минимум времени;

6) упражнение должно способствовать формированию навыков уверенного поведения.

Упражнение. «Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы».

Кейс-задача для контроля результатов практической подготовки обучающихся на практическом занятии № 9.

Конфликтолог, который разрабатывает тренинг поведения в конфликте, ставит следующие цели и задачи тренинговой работы.

Цель тренинга - предоставление возможности участникам тренинга получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Задачи тренинга:

- обучение методам нахождения решений в конфликтных ситуациях;
- помочь участникам научиться непредвзято оценивать конфликтную ситуацию;
- помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере).

Опишите упражнения, которые можно использовать для решения данных целей и задач.

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

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации

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

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

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

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

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

Результаты практической подготовки (*умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции*) проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

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

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

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Человек с типом поведения «Миротворец»:

- а) спокойный, умеет контролировать свои эмоции;
- б) с заниженной самооценкой, таких людей, как правило, не уважают;
- в) равнодушен ко всему вокруг.

Задание в открытой форме:

Ассертивность – это:

Задание на установление правильной последовательности.

Укажите правильную последовательность этапов проведения тренинга:

а) этап – основной или диагностический; б) организационно-подготовительный; в) вводно-ознакомительный.

1_____ 2_____ 3_____

Задание на установление соответствия:

Соотнесите между собой стадии изменения поведения участника тренинга и основные процессы изменения:

- | | |
|---------------|------------------|
| А) осознание | 1) поведенческие |
| Б) действие | 2) когнитивные |
| В) переоценка | 3) мотивационные |
| Г) подготовка | 4) аффективные |

Компетентностно-ориентированная задача:

Определите стадию развития тренинговой группы, на которой возможно использование данного упражнения. Обоснуйте свою точку зрения. Наличие каких условий в группе делает использование этого упражнения эффективным.

Упражнение «Отверженный»: «У каждого из нас, наверное, есть черты характера, привычки, мешающие нам в жизни, которые мы хотели бы изменить. Один из участников сейчас выйдет из комнаты на некоторое время. Все остальные члены группы должны будут сформулировать 5-7 причин, по которым данного человека можно (или нужно) «отвергнуть». Например, часто бывает груб с окружающими, слишком заносчив, крайне необщителен, очень обидчив и т. д. Выбирается «секретарь», основная задача которого - записать все причины, перечисленные членами группы, на отдельный лист. Причем в список причин включаются только те, которые приняты большинством голосов. Выходивший участник после составления списка причин, по которым его можно «отвергнуть», приглашается ведущим. Он должен сначала сам назвать возможные причины «отвержения», которые, по его мнению, могла написать группа. После этого ему вручается список, который составила группа. Участник может задать любой вопрос, если есть такая необходимость.

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

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

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

– положение П 02.016–2018 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

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

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие 1, 2 (Тренинг как метод работы с конфликтом. Исследование конфликтного поведения участников тренинга и управление активностью группы)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	5	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 3, 4 (Кейсы и ролевые игры в тренинге поведения в конфликте)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	5	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 5, 6 (Методы анализа конфликта в контексте тренинга)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 7, 8 (Управление эмоциями в конфликте (психологические упражнения и техники))	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 9, 10 (Тренинг ассертивного поведения в конфликтной ситуации)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	5	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 11, 12 (Тренинг переговоров в конфликтной ситуации)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 13, 14 (Тренинговые упражнения, направленные на конструктивное разрешение внутриличностных конфликтов)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 15, 16 (Использование методов тренинга при осуществлении конфликт-менеджмента в организации)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	5	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Итого	0		36	

Посещаемость	0		14	
Экзамен	0		60	
Итого	0		100	

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

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

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

8.1 Основная учебная литература

9. Конфликтология : [Электронный ресурс] : 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>. - Б. ц.

10. Левкин, В. Е. Тренинг конфликтологической независимости : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 166 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450205> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр.: с. 153-162. – ISBN 978-5-4475-8756-7. – DOI 10.23681/450205. – Текст : электронный.

11. Левкин, В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие / В. Е. Левкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 209 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр.: с. 195-203. – ISBN 978-5-4475-8755-0. – DOI 10.23681/450202. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

12. Абрамова, Г. С. Практическая психология : учебное пособие : [16+] / Г. С. Абрамова. – Москва : Прометей, 2018. – 541 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483174> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-906879-70-7. – Текст : электронный.

13. Мальханова, И. А. Коммуникативный тренинг : учебное пособие / И. А. Мальханова. - М. : Академический Проект, 2006. - 165 с. - (Gaudeamus). - Б. ц. - Текст : непосредственный.

14. Гуревич, П. С. Психология личности : учебное пособие / П. С. Гуревич. – Москва : Юнити, 2015. – 559 с. – (Актуальная психология). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118128> (дата обращения: 29.08.2021).

29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01588-0. – Текст : электронный.

15. Светлов, В. А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов : учебное пособие / В. А. Светлов. - М. : Либроком, 2009. - 304 с. - ISBN 978-5-397-004 76-3 : 365.31 р. - Текст : непосредственный.

16. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник : [16+] / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шаркова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 238 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02402-3. – Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Тренинг поведения в конфликте : методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология для всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. С. В. Дюмина. - Курск : ЮЗГУ, 2015. - 29 с. - Текст : электронный.

2. Тренинг поведения в конфликте : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Т. Ю. Копылова. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 29 с. - Текст : электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Профессиональный психологический инструментарий:

15.ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)

16.ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспресс-диагностики суицидального риска

17. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»

18.ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;

19.ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»

20.ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система

21.ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);

22.ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;

23.ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;

24.ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;

25. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;

26. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;

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

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

Учебно-наглядные пособия:

1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»
2. Основные этапы психолого-педагогического исследования
3. Основные направления развития западной конфликтологии
4. Функции трудовых конфликтов
5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта
6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву)
7. Конфликтная ситуация
8. Отрасли психологии
9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу
10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

Журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

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

6. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://www.biblioclub.ru>

7. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>

8. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://elibrary.kstu.kursk.ru>

9. Электронно-библиотечная система «Лань» коллекции изданий гуманитарного профиля и периодические издания (бесплатный контент): <http://e.lanbook.com/>

10. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические занятия.

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

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

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

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

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

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

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

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

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

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

Для осуществления практической подготовки обучающихся при реализации дисциплины используются оборудование и технические средства обучения кафедры коммуникологии и психологии:

- ноутбук ASUSX50VL PMД-T2330/14/1024M/|16,
- ноутбук LENOWOG580 (59405173)202OM/40961500/DVD-S,
- проектор inFocusIN 124+(39945.45),
- диктофон цифровой SonyICD-PX312F,
- видеокамера Флеш PanasonicHC-V700,
- устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог»,
- указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color.

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

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

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

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

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

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

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